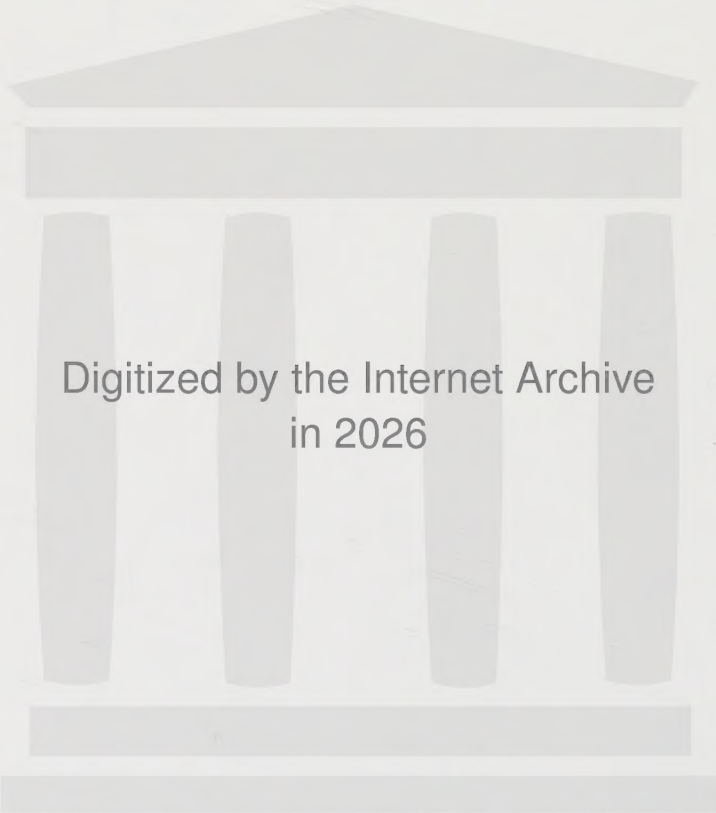


Die Auswirkung der tariflichen
Friedenspflicht auf das
Einzelarbeitsverhältnis nach dem Recht
der Türkei und nach deutschem Recht

Nurhan Akcayli

1965.



Digitized by the Internet Archive
in 2026

Die Auswirkung der tariflichen Friedenspflicht
auf das Einzelarbeitsverhältnis nach dem Recht der Türkei
und nach deutschem Recht

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung der Doktorwürde
einer Hohen Juristischen Fakultät
der Ludwig-Maximilians-Universität
zu München

vorgelegt von
Nurhan Akcayli

1964



Referent: Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Dietz

Korreferent: Prof. Dr. M. Ferid

Tag der mündlichen Prüfung: 19. Juli 1965
(Schlußberatung)

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Einleitung	1
I. Hauptteil: Die Auswirkung der tariflichen Friedenspflicht auf das Einzelarbeitsverhältnis nach türkischem Recht	3
Vorbemerkung: Überblick über die Rechtsentwicklung	3
1. Abschnitt: Die Grundlagen und Grundsätze der individuellen Friedenspflicht nach türkischem Recht	6
I. Die Grundlagen der Friedenspflicht	6
1. Die gesetzliche Grundlage	9
2. Die historische Grundlage	9
II. Die Grundsätze der Friedenspflicht	12
1. Das Integrationsprinzip	12
2. Das Suspendierungsprinzip	14
2. Abschnitt: Die Durchführung der individuellen Friedenspflicht nach türkischem Recht	15
I. Die Art der Bindung der einzelnen Arbeitnehmer durch die Friedenspflicht	15
1. Die Bindung bei Organisierten	16
2. Die Bindung bei Nichtorganisierten	20
II. Der Umfang der Bindung der einzelnen Arbeitnehmer durch die Friedenspflicht	22
1. Der persönliche Bereich der Bindung	22
a) Die generelle Erstreckung des Kampfverbotes auf alle Arbeitnehmer	22
b) Die spezielle Erstreckung des Kampfverbotes bei Individualinitiative	22
2. Der sachliche Bereich der Bindung	24
III. Der Inhalt der Bindung der einzelnen Arbeitnehmer durch die Friedenspflicht	24
1. Gesetzliche Verpflichtungsgrundlage	24
a) Ordentliche Friedenspflicht	25
α) Während der Dauer des Kollektivarbeitsvertrages	25
aa) Arbeitsstreitigkeiten	25
bb) Rechtsstreitigkeiten	29
β) Nach dem Ablauf des Kollektivarbeitsvertrages	32
aa) Während des Beilegungsverfahrens	32
bb) Nach dem Beilegungsverfahren	34
b) Außerordentliche Friedenspflicht	35
α) Die endgültige außerordentliche Friedenspflicht	35
β) Die vorläufige Friedenspflicht nach § 21 TTVG	36
2. Vertragliche Verpflichtungsgrundlage	37

IV. Die Sanktion der Bindung der einzelnen Arbeitnehmer durch die Friedenspflicht	38
1. Art und Umfang der Verletzung	38
a) Art	38
α) Verletzung der Friedenspflicht beim Streik ...	38
aa) Unerlaubter Zweck	38
bb) Unerlaubte Durchführung	39
β) Verletzung der Friedenspflicht bei der Aussperrung	39
b) Umfang	40
2. Folgen der Verletzung	41
a) Zivilrechtliche Folgen der Verletzung der Friedenspflicht	41
α) Das Kündigungsrecht	41
β) Die Schadensersatzpflicht	42
aa) Die Schadensersatzpflicht der Arbeitnehmer ..	42
bb) Die Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers ..	44
b) Strafrechtliche Folgen der Verletzung der Friedenspflicht	45

Schlußbemerkung

II. Hauptteil: Die Auswirkung der Friedenspflicht auf das Einzelarbeitsverhältnis nach deutschem Recht	49
Vorbemerkung:	49
1. Abschnitt: Die Friedenspflicht im Wandel der Rechtsauffassung	49
A. Vor der Entscheidung des BAG vom 28.1.1955 ..	49
1. Die Aushöhlung des Streikrechts	50
2. Die Ignorierung der Rechtswirklichkeit	51
3. Verkennung des Arbeitskampfes	53
B. Nach Entscheidung des BAG vom 28.1.1955 ...	53
1. Einheitliche Bewertung des Streiks	54
2. Der Vorrang des Kollektivrechts	54
3. Die Bewertung der Legitimität nach dem Kollektivrecht	55
2. Abschnitt: Die Bedeutung der Legitimität des Streiks für das Einzelarbeitsverhältnis	56
A. Irrelevanztheorie	56
B. Relevanztheorie	57
3. Abschnitt: Rechtsnatur der Bindung des Einzelnen durch die tarifliche Friedenspflicht	58
1. Begründung mit Annahme einer immanenten Vertragsklausel	58
2. Begründung mit Annahme eines Unrechtsausschließungsgrundes	59

	Seite
3. Begründung mit Annahme einer unmittelbaren Wirkung der tariflichen Friedenspflicht	63
Zusammenfassung	
4. Abschnitt: Die Problematik der unmittelbaren Wirkung der tariflichen Friedenspflicht	65
A. Die Problematik aus der Struktur des Tarif- vertrages	66
B. Die Problematik aus dem Verhältnis des Kollektivrechts zum Individualrecht	67
C. Die Problematik aus der Natur der tariflichen Friedenspflicht	69
5. Abschnitt: Abschließende Zusammenfassung der Bedeutung der Friedenspflicht für das Einzelarbeitsver- hältnis	73
A. Die Rechtslage bei Wahrung der tariflichen Friedenspflicht	73
B. Die Rechtslage bei der Verletzung der tarif- lichen Friedenspflicht	75

Literaturverzeichnis

1. Bücher und Kommentare

- | | |
|--------------------------|---|
| Basari, Orhan | Gerekceli-Notlu Toplu Is Sözlesmesi
Grev ve Lokavt Kanunu, Istanbul 1963. |
| Blomeyer, Wolfgang | Die Auswirkung der tariflichen Friedenspflicht auf das Einzelarbeitsverhältnis nach dem Recht der Vereinigten Staaten von Amerika und nach deutschem Recht, Diss. München 1963. |
| Enneccerus-Nipperdey | Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts; begründet von Ludwig Enneccerus, Theodor Kipp und Martin Wolff; erster Band: Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts; fünfzehnte neu bearbeitete Auflage von Hans Carl Nipperdey, Tübingen 1960. |
| Hohenester, Hermann | Die Grenzen der Streikfreiheit - im Hinblick auf die Arbeitsniederlegung als solche. Diss. München 1956. |
| Hueck, Alfred | Recht des Tarifvertrages, Berlin 1920. |
| Hueck, Alfred | Lehrbuch des Arbeitsrechts von Alfred Hueck und H.C. Nipperdey; erster Band; dritte bis fünfte Auflage, Mannheim, Berlin, Leipzig 1931. |
| Hueck, Alfred | Lehrbuch des Arbeitsrechts von Alfred Hueck und H.C. Nipperdey, erster Band, siebente völlig neu bearbeitete Auflage, Berlin und Frankfurt a.M. 1959. |
| Hueck-Nipperdey-Tophoven | Tarifvertragsgesetz mit Durchführungs- u. Nebenvorschriften, Kommentar von Alfred Hueck, H.C. Nipperdey und Ernst Tophoven, vierte verbesserte Auflage, München und Berlin. |
| Jacobi, Erwin | Grundlehren des Arbeitsrechts, Leipzig 1927. |
| Seeler, Joachim | Der Arbeitskampf in der deutschen und ausländischen Gesetzgebung. |
| Kaskel-Dersch | Arbeitsrecht, begründet von Walter Kaskel, neu bearbeitet von Hermann Dersch; fünfte Auflage, Berlin, Göttingen, Heidelberg 1957. |
| Nikisch, Arthur | Arbeitsrecht, dritte erweiterte und völlig neu bearbeitete Auflage; I.Band: Allgemeine Lehren und Arbeitsvertragsrecht, Tübingen 1961. |

- Nikisch, Arthur Arbeitsrecht, zweite erweiterte und völlig neu bearbeitete Auflage, II. Band: Koalitionsrecht, Arbeitskampfrecht, Tarifvertragsrecht. Tübingen 1959.
- Nikisch, Arthur Friedenspflicht, Durchführungspflicht und Realisierungspflicht; ein Beitrag zur Lehre von den schuldrechtlichen Wirkungen des Tarifvertrages. Weimar 1932.
- Nipperdey, Hans Carl Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts, sechste, völlig neu bearbeitete Auflage, 2. Band: Kollektives Arbeitsrecht, Berlin und Frankfurt 1957.
- Ramm, Thilo Die Parteien des Tarifvertrages, Kritik und Neubegründung der Lehre vom Tarifvertrag, Stuttgart 1961.
- Saymen, H. Ferit Türk Is Hukuku, Istanbul 1959.
- Saymen, H. Ferit Beyaz Kitap 1961.
- Siebrecht, Fritz Das Recht im Arbeitskampf, in Schriftenreihe der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Heft 14, zweite Auflage, Köln 1956.
- Staudinger-Nipperdey Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch und dem Einführungsgesetz II. Band: Recht der Schuldverhältnisse, 3. Teil §§ 611-704, erläutert von H.C. Nipperdey, neu bearbeitet von Mohnen und Neumann, elfte, neu bearbeitete Auflage, Berlin 1958.
- Talas, Cahit İctimai İktisat, Ankara 1961.
- Zimmer, Peter Die Auswirkung der tariflichen Friedenspflicht auf das Einzelarbeitsverhältnis nach schwedischem und nach deutschem Recht; Diss. Münster 1961, Düsseldorf 1961.

2. Aufsätze

- Bötticher, Eduard Zur Rechtswidrigkeit von Arbeitskämpfen; BB 1957, S. 621 ff.
- Bötticher, Eduard Buchbesprechung: Nikisch, Arthur, Arbeitsrecht 2. Aufl., II. Band; RdA 1959, S. 353 f.
- Bovensiepen, Eduard Die Zulässigkeit von Abwehrstreiks; RdA 1957, S. 193 ff.
- Brandner, Hans Erich Streik und gewerkschaftliche Autonomie; BB 1957, S. 1281 ff.
- Bulla, Gustav Adolf Das zweiseitig kollektive Wesen des Arbeitskampfes; Festschrift für H.C. Nipperdey, München und Berlin 1955.

- Bulla, Gustav Adolf Das Prinzip der Sozialadäquanz im Arbeitsrecht; RdA 1962, S. 6 ff.
- Dietz, Rolf Streik und Arbeitsverhältnisse; BB 1952, S. 294 ff.
- Dietz, Rolf Streik zur Durchsetzung von arbeitsvertraglichen Ansprüchen; Festschrift für Wilhelm Herschel, Stuttgart 1955.
- Dietz, Rolf Friedenspflicht und Arbeitskampfrecht, Zum Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 31.10.1958; JZ 1959, S. 425 ff.
- Fabricius, Fritz Einwirkungen von Streik und Aussperrung auf den Arbeitsvertrag; RdA 1962, S. 94 ff.
- Hampel, Herbert Die vertragliche Ersatzpflicht streikender Arbeitnehmer - zugleich ein Beitrag zur Frage der Kündigung beim illegitimen Streik, RdA 1958, S. 449 ff.
- Herschel, Wilhelm Verpflichtungsermächtigung und Tarifvertragsrecht; JZ 1952, S. 26.
- Hessel, Philipp Das Bundesarbeitsgericht zum Arbeitskampfrecht. Der Beschluß des Großen Senats vom 28. Januar 1955 mit Stellungnahme von Ministerialdirektor Dr. Philipp Hessel, Köln-Deutz 1955.
- Hirsch Schweizerische Juristenzeitung, 1954.
- Hoener, Heinrich Einige grundlegende Unterschiede zwischen amerikanischem und deutschem Arbeitsrecht, insbesondere Arbeitskampf und Entlassungsschutz; RdA 1952, S. 241 ff.
- Hoener, Heinrich Einige Gedanken zum Recht des Arbeitskampfes; RdA 1953, S. 204 ff.
- Hoener, Heinrich Streik und Arbeitsvertrag - Versuch einer Synthese von Individualrecht und Kollektivrecht, BB 1955, S. 37 ff.
- Hoener, Heinrich Aktuelle Gewerkschaftsprobleme in USA, insbesondere Probleme des gewerkschaftlichen Organisationszwanges, Kleine Schriften zur Sozialpolitik und zum Arbeitsrecht - Vortrag vom 29.5.1959 - 3. Folge, Heft 10, München 1959.
- Hueck, Alfred Grenzen des rechtmäßigen Streiks, Festschrift für Wilhelmine Herschel, Stuttgart 1955;
- Hueck, Alfred Probleme des Streikrechts; RdA 1956, S. 201 ff.
- Hug, Walter Die neue schweizerische Gesetzgebung über den Gesamtarbeitsvertrag und dessen Allgemeinverbindlichkeit; RdA 1958, S. 81 ff.

- Krüger, Herbert Streik und Aussperrung als Rechtfertigung des Arbeitsvertragsbruchs; BB 1955, S. 613 ff.
- Meissinger, Hermann Streik und Arbeitsvertrag; NJW 1955, S. 972 ff.
- Molitor, Erich Zur Streikentscheidung des Bundesarbeitsgerichts (Gutachten); BB 1955, S. 454 ff.
- Nipperdey, Hans Carl Die Ersatzansprüche für die Schäden, die durch den von den Gewerkschaften gegen das geplante Betriebsverfassungsgesetz geführten Zeitungsstreik vom 27.-29. Mai 1952 entstanden sind - Rechtsgutachten - Köln 1953.
- Nikisch, Arthur Aussperrung und Wiedereinstellung, RdA 1956, S. 325 ff.
- Nikisch, Arthur Anmerkung zum Beschluß des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 28.1.1955, SAE 1956, S. 10 ff.
- Nikisch, Arthur Arbeitskampf und Arbeitsvertrag in Recht und Wirtschaft; Festschrift für Wilhelm Hedemann, Berlin 1958.
- Saymen, H. Ferit Is Veren 1963, Sayi 4, 6.
- Siebert, Wolfgang Anmerkung zur Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm v. 7.6.1955 - SAE 1956, S. 15 ff., SAE 1956, S. 18.
- Siebert, Wolfgang Einige Grundgedanken des gegenwärtigen Arbeitsrechts, RdA 1956, S. 13 ff.
- Talas, Cahit Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi Ankara 1920, Sayi 1-4.
- Zeuner, Albrecht Arbeitskampf und Arbeitsvertrag - Zum Verhältnis von Individual- und Kollektivkräften im Arbeitsrecht, JZ 1962, S. 425 ff.

Einleitung

Die vorliegende Arbeit vergleicht das türkische und deutsche Recht in der Auswirkung der tariflichen Friedenspflicht auf das Einzelarbeitsverhältnis. Es handelt sich also um eine rechtsvergleichende Darstellung einer Einzelfrage des Arbeitsrechts, mithin allgemein um Rechtsvergleichung oder vergleichende Rechtswissenschaft. Diese vergleicht die Versuche der Lösungen bestimmter Rechtsprobleme in den einzelnen Rechtsordnungen mit dem Endziel, das Gemeinsame der Lösungen herauszustellen und für eine allgemeine Rechtslehre als Material zu erschliessen ¹.

Im Grund handelt es sich bei jeder Rechtsvergleichung um eine Vergleichung im philosophischen Sinne mit dem Ziel der Synthese zweier zunächst für sich fixierter Inhalte durch einen Akt, der sie als gleich, ähnlich, verschieden oder entgegengesetzt erfaßt ². Daraus ergibt sich die grundlegende Aufgabe, zunächst die Inhalte, in unserem Falle das deutsche und türkische Recht der arbeitsrechtlichen Friedenspflicht, zu fixieren, und im Anschluß daran die weitere Aufgabe, das in beiden Rechtsordnungen Gleiche, Ähnliche, Verschiedene oder Entgegengesetzte herauszustellen.

Dabei steht im Vordergrund das sog. tertium comparationis, also das, worin zwei verglichene Objekte übereinstimmen. Eine solche Übereinstimmung zeigt schon über die letzten Jahrzehnte hin die Grundlinie der geschichtlichen Entwicklung in der Türkei und in Deutschland, wenn man die jeweils neueste Phase ins Auge faßt und den Blick auf das Problem konzentriert, das den politischen Hintergrund für die vorliegende juristische Untersuchung bildet: Verbot und Freigabe von Streik und Aussperrung als der spezifischen Kampf-

¹ Paul Bockelmann: Einführung in das Recht, München 1963 (Piper); David: Traité élémentaire de droit civil comparé; Introduction à L'étude des droits étrangers et à la méthode comparative, 1950; Murad Ferid: Methoden, Möglichkeiten und Grenzen der Privatrechtsvereinheitlichung, Österr. Zeitschrift für Rechtsvergleichung, 1962, S. 193 ff., insbes. S. 202 f. Gutteridge: Comparative Law, 2. Aufl. 1949; Vinding Kruse: The Community of Future; Zweigert: Die Rechtsvergleichung im Dienste der Rechtsvereinheitlichung (Deutsche Landesreferate zum 3. Internationalen Kongreß für Rechtsvergleichung in London), 1950, S. 251 ff.

² So schon R. Brunswig: Das Vergleichen und die Relationserkenntnis, 1910.

mittel des Arbeitskampfes. Streik und Aussperrung waren in der Zeit zwischen 1933 und 1945 in der Türkei und im Deutschen Reich verboten, Arbeitskämpfe damit weitgehend unterbunden. Das kollektive Arbeitsrecht war beseitigt; Koalitionsrecht, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Schlichtung und Arbeitskämpfe waren damals im türkischen wie im deutschen Arbeitsrecht abgeschafft. In der vorausgehenden Phase, also in der Zeit bis 1933 waren Arbeitskämpfe in Deutschland erlaubt, in der Türkei nicht grundsätzlich verboten.

Im türkischen Rechtsleben tauchte als erstes Streikverbot 1909 ein begrenztes Streikverbot für Eisenbahn, Straßenbahn, Elektrizitätswerke, Fernsprechbetrieb, Gas- und Wasserwerke auf und diente hier dem Gedanken des Gemeinwohls. Darüber hinaus war in anderen Bereichen der Streik nicht verboten. Es bestand hier theoretisch eine Arbeitskampffreiheit, von der aber kein Gebrauch gemacht wurde, weil einer autoritären Regierung nur bedeutungslose Gewerkschaften gegenüberstanden, deren Entwicklung gesetzlich eingeschränkt war. Dieser Zustand dauerte bis 1936. In diesem Jahr wurde durch das neue Arbeitsgesetz Streik und Aussperrung ausdrücklich verboten (§ 72 des Arbeitsgesetzes). Das Verbot wurde erst durch die neue Verfassung vom 9.7.1961 aufgehoben¹.

Eine grundsätzliche Änderung ergab sich für Deutschland erst aus dem Verfassungsrecht der Nachkriegszeit, so namentlich aus Artikel 29 Abs. 4 der Verfassung von Bremen, Artikel 18 Abs. 3 der Verfassung von Westberlin und aus Artikel 9 des Grundgesetzes der Bundesrepublik². Ebenso brachte die neue Verfassung in der Türkei vom 9.7.1961 eine Wende. Diese ist in der Entwicklung des letzten Jahrzehnts für das türkische Arbeitsrecht nicht weniger bedeutsam als für das deutsche Arbeitsrecht die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 28. Januar 1955³. Die Parallele zur geschichtlichen Entwicklung des deutschen Arbeitsrechts ergibt sich aus der folgenden Skizze des historischen Gestaltwandels der Friedenspflicht in der Türkei.

¹ Vgl. Saymen, Türk Is Hukuku 1959, S. 156 ff., 344.

² Näheres über das sog. Streikrecht in BAG 1, S. 291 (Entsch. v. 28.1.1955).

³ BAG 1, S. 291 = AP Nr. 1 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.

1. Hauptteil: Die Auswirkungen der tariflichen Friedenspflicht auf das Einzelarbeitsverhältnis nach türkischem Recht

Vorbemerkung: Überblick über die Rechtsentwicklung

Erste Phase des Gestaltwandels

In der Türkei herrschte das System der obligatorischen Schlichtung unter gleichzeitigem Verbot des Streiks und der Aussperrung bis zur neuen Verfassung vom 9.7.1961 ^{1,2}.

Der Grund dafür war die Wirtschaftsform in der Türkei. Es handelte sich bei diesem System darum, daß die Wirtschaft vom Staat gelenkt wird, also um eine Planwirtschaft.

Der Staat konnte damals die Wirtschaft nicht dem freien Spiel der Kräfte aussetzen, sie sollte durch staatliche Lenkung den Arbeitnehmern einen bestimmten Lebensstandard gewährleisten ³. Durch das Verbot des Streiks sollte die noch konkurrenzempfindliche Industrie und sonstige Wirtschaft vor größeren Unruhen geschützt werden. Das Arbeitsgesetz vom 8.6.1936 (Gesetz Nr. 300) wurde unter dem Einfluß dieser Vorstellungen erlassen.

Das System der obligatorischen Schlichtung der Streitigkeiten zwischen den Arbeitnehmern und Arbeitgebern unter gleichzeitigem Verbot des Streiks hat aber im Arbeitsleben nicht den beabsichtigten Erfolg gehabt ⁴.

Trotz der Nichtanerkennung des Streikrechts und der Unterdrückung der Arbeitnehmer-Organisationen ist keine gesetzliche Gewähr des erstrebten Lebensstandards erreicht worden, wie der tatsächliche minimale Lebensstandard zeigt.

¹ Geänderter § 20-1,2 des Strafgesetzbuches hatte sehr schwere Strafen vorgesehen. Weiter hatte das Arbeitsgesetzbuch im allgemeinen bestimmt: "Streik und Aussperrung sind verboten" und mit den §§ 128 bis 132 schwere Strafen vorgesehen. Vgl. Hans Joachim SEELER, "Der Arbeitskampf in der deutschen und ausländischen Gesetzgebung 1958.

² Über die älteren Rechtsquellen insb. Verfassung von 1924 und Gewerkschaftsgesetz von 1947; vgl. HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch, S.973; Ferner Annales de la Faculté de Droit d'Istanbul, 1.-7. Jahrg.

³ Vgl. Hans-Joachim SEELER, a.a.O. S. 29.

⁴ Zur geschichtlichen Entwicklung der Streikfreiheit s. S. 2.

Die Löhne bildeten sich in freiem Spiel der Kräfte nach Angebot und Nachfrage. Das obligatorische Schlichtungssystem konnte die vom Gesetzgeber bezweckte Lohnpolitik nicht durchsetzen. Die Schlichter beschränkten sich darauf, objektiv ungenügende Löhne als gerecht hinzustellen mit der Begründung, daß auch in den anderen Betrieben der gleiche Lohn bezahlt werde. Von dem System einer Planwirtschaft wurde nach dessen Scheitern Abstand genommen ⁵. Die Wirtschaft wurde den privaten und freien Unternehmern überlassen.

Zweite Phase des Gestaltwandels

Die mit der neuen Verfassung entstandene Periode hat die Ära des Verbots des Streiks, also die Ära der absoluten Friedenspflicht, beendet. Das Streikrecht wurde in der Verfassung als ein subjektives Recht statuiert (§ 47 Verfassung vom 9.7.1961).

Als eine selbstverständliche Folge der neuen Verfassung von 1961 erscheint die Anerkennung der Aussperrung ⁶. Obwohl in der Verfassung über die Aussperrung nichts ausdrücklich bestimmt ist, wird allgemein angenommen, daß dem verfassungsmässigen Streikrecht der Arbeitnehmer ein Aussperrungsrecht der Arbeitgeber entspricht. Es ist abzuleiten aus dem § 47 der Verfassung, der besagt: "Die Arbeiter haben das Recht zum Abschluß von Kollektivarbeitsverträgen und das Streikrecht zum Zwecke der Wahrung oder Förderung ihrer wirtschaftlichen und sozialen Lage in ihrem Verhältnis zum Arbeitgeber".

"Die Ausübung des Streikrechts, dessen Grenze und die Rechte des Arbeitgebers werden durch Gesetz geregelt."

Damit ist ein Streikrecht im Rahmen des Gesetzes anerkannt ⁷.

Nach dieser neuen Verfassungsbestimmung ist es notwendig geworden, ein Gesetz zu erlassen. Dieses wurde als Gesetz betr. Kollektivarbeitsverträge,

⁵ Talas, İctimai İktisat, S. 321; Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, S. 185; SAYMEN, Türk İş Hukuku S. 348.

⁶ Vgl. Oguzman, Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt kanunu tasarısı Tahlil ve Tenkidi, S. 18.

⁷ Diese Regelung ist vergleichbar mit Art. 66 Abs. 2 der Landesverfassung von Rheinland-Pfalz, die ein Streikrecht auch nur im Rahmen der Gesetze anerkennt.

Streik und Aussperrung vom 15.7.1963 (Gesetz Nr. 275) erlassen (abgekürzt "TTVG").

So ergibt sich folgendes System für die Quellen des Streikrechts:

1. Verfassung vom 9.7.1961 § 47.
2. Das Gesetz betr. Kollektivarbeitsvertrag, Streik und Aussperrung vom 15.7.1963 (Gesetz Nr. 275).
3. Obligationenrecht von 1926.

1. Abschnitt: Die Grundlagen und Grundsätze der individuellen Friedenspflicht nach türkischem Recht

Die Grundlagen und Grundsätze der individuellen Friedenspflicht nach türkischem Recht sind nur verständlich, wenn man die besonderen charakteristischen Eigenschaften des türkischen Rechts kennt und berücksichtigt. Die beiden kennzeichnenden Eigenschaften des türkischen Rechts sind sein pragmatischer Charakter und seine Ableitung aus fremden Rechtsordnungen.

Der pragmatische Charakter des türkischen Rechts besteht darin, daß es nicht aus Theorien und Ideologien entstanden ist, sondern aus praktischen Lebensbedürfnissen. Das Wort "pragmatisch" bezeichnet in vorliegendem Zusammenhang entsprechend seiner griechischen Urbedeutung die Beziehung zur Welt der Tatsachen, zur Wirklichkeit und eben deshalb auch zur politischen Wirklichkeit. Das türkische Recht bezieht sich auf das praktische Handeln und will dem Handeln, der Praxis dienen. Es will die tatsächlichen Machtverhältnisse berücksichtigen und bei widerstreitenden Interessen eine praktische Lösung bieten.

Die zweite charakteristische Besonderheit des türkischen Rechts ist seine Ableitung aus fremden Rechtsordnungen. Sie beruht auf einem Vorgang der Rezeption, der vergleichbar ist mit der Rezeption des römischen Rechts in Deutschland. In der Türkei wurde aber nicht oder jedenfalls nicht unmittelbar römisches Recht rezipiert, sondern schweizerisches Recht, das allerdings seinerseits wiederum teilweise auf römischem Recht beruht. Die Anlehnung des türkischen Rechts an ausländische Kodifikationen bedeutet aber, wie Hirsch betont, nicht die Übernahme eines ausländischen Rechtssystems oder ganzen Gesetzes oder einzelner Rechtsnormen, sondern nur die Aufnahme

rechtlichen Gedankengutes, d.h. die Übernahme rechtlicher Vorstellungen, Ideale und Grundgedanken¹.

Rechtspragmatik und Rechtsrezeption in ihrem geschilderten Wesensgehalt erlangen aber Lebenskraft und Volkstümlichkeit in der Türkei nur dann, wenn sie auf den geschichtlich gewachsenen türkischen Rechtsgrundlagen und Rechtsgrundsätzen aufbauen. Dementsprechend werden in der folgenden Darstellung zunächst die Grundlagen der Friedenspflicht, und zwar die gesetzlichen und historischen Grundlagen behandelt, dann anschließend die Grundsätze der Friedenspflicht.

I. Die Grundlagen der Friedenspflicht

Streik wie Aussperrung sind nach türkischem Recht wie auch nach deutschem Recht heute als Durchbrechung des Arbeitsfriedens grundsätzlich zulässig, und zwar als Betätigung im Rahmen der allgemeinen staatsbürgerlichen Freiheit, aber unzulässig, wenn Verträge oder Rechtsnormen entgegenstehen; die Unzulässigkeit des Streiks kann sich insbesondere aus Verträgen ergeben, und zwar namentlich aus einem Verstoß gegen die nach Tarifvertrag geltende Friedenspflicht, also gegen die sog. tarifliche Friedenspflicht. Die unmittelbare Grundlage der tariflichen Friedenspflicht ist der Tarifvertrag. Nach der klassischen Theorie unterscheidet das türkische Recht bei ihm die normative Wirkung einerseits und die schuldrechtliche (obligatorische) Wirkung andererseits². Die Friedenspflicht gehört zum schuldrechtlichen Teil des Tarifvertrags und wirkt nur obligatorisch zwischen den Vertragspartnern. Vertragspartner sind zunächst die Parteien des Kollektivarbeitsvertrages, die Gewerkschaft und die Arbeitgeberverbände oder einzelne Arbeitgeber. Es erhebt sich aber die Frage, wie diese Parteien beim Abschluß des Kollektivarbeitsvertrages auftreten, im eigenen oder im fremden Namen. Abgeschlossen wird das Rechtsgeschäft in jedem Falle von den genannten Abschlußpartnern. Ob diese dabei nun im eigenen oder fremden Namen auftreten, ist durch das türkische Recht nicht eindeutig geregelt und auch durch die türkische Rechtswissenschaft nicht endgültig geklärt. Das Gesetz über den Kollektivarbeitsvertrag vom 15.7.1963 sagt in § 1 nur, daß der Kollektivarbeitsvertrag

¹ HIRSCH, schweizerische JZ 1954, S. 337.

² SAYMEN: Türk Is Hukuku 1954, S. 368, 374, 375.

zwischen den Verbänden oder einzelnen Arbeitgebern abgeschlossen wird, nicht aber in wessen Namen. Auch § 14 des neuen Gewerkschaftsgesetzes vom 15.7.1963 nennt nur die Abschließenden ohne Angabe, in wessen Namen abgeschlossen wird. Nur das alte Gewerkschaftsgesetz von 1947 Nr. 5018 bestimmt in § 4 a: "Die Gewerkschaften schließen diese Verträge (Kollektivarbeitsverträge) im Namen ihrer Mitglieder ab". Auf diese gesetzliche Regelung stützt sich in der Türkei die Vertretungstheorie, wie sie namentlich von Saymen formuliert worden ist ³.

Für die Vertretungstheorie spricht auch noch die früher herrschende Auffassung über Wesen und Aufgaben der Gewerkschaften, die in diesen Vertretungskörperschaften der Arbeitnehmer sah: die Gewerkschaften wurden als Repräsentanten der Arbeitnehmerschaft betrachtet; diese Auffassung spiegelte sich auch noch in dem Entwurf zum heutigen Tarifvertragsgesetz (danach wurden die Gewerkschaften, welche die Mehrheit der Arbeitnehmer vertraten, sogar gleichzeitig als Repräsentanten aller Arbeitnehmer angesehen; die Minderheit - in der Regel nicht organisierte Arbeitnehmer - verlor dadurch ihr Recht auf eigene Vertretung). Dadurch hat die Vertretungstheorie eine sehr beachtliche Stütze erhalten, die ihre Fortgeltung rechtfertigt.

Andererseits erheben sich aber gewichtige Bedenken gegen die Vertretungstheorie, die ihre Einschränkung notwendig machen. Die Regelung des oben zitierten § 4 a des alten Gewerkschaftsgesetzes, wonach die Gewerkschaften Kollektivarbeitsverträge im Namen ihrer Mitglieder schließen konnten, wurde vom neuen Gewerkschaftsgesetz nicht übernommen; die Neufassung des Gesetzes zwingt also nicht mehr zur uneingeschränkten Aufrechterhaltung der Vertretungstheorie, weil diese durch die neue Fassung die einzige gesetzliche Stütze verloren hat. Der zweite Anhaltspunkt der Vertretungstheorie im positiven Recht ist ebenfalls weggefallen; die Regelung, wonach die Gewerkschaften alle Arbeitnehmer, einschließlich der nicht organisierten Minderheit, zu vertreten berechtigt waren. Ein drittes Bedenken gegen die Vertretungstheorie ergibt sich aus dem TTVG, wonach normativer und schuld-

³ SAYMEN: a.a.O. S. 374.

rechtlicher Teil des Kollektivarbeitsvertrags ⁴ unterschieden sind und der schuldrechtliche, zu dem insbesondere auch die Friedenspflicht gehört, nur die Verbände verpflichtet und diesen keine Möglichkeit gibt, als Vertreter oder Repräsentanten auch ihre Mitglieder zu verpflichten. Wenn auch die angeführten Bedenken einer unbeschränkten Aufrechterhaltung der Vertretungstheorie entgegenstehen, so muß doch gesagt werden, daß die geschichtliche Entwicklung heute noch nachwirkt und durch die gesetzlichen Neuregelungen nicht restlos verdrängt ist. Der Gedanke der Vertretung der Arbeitnehmer durch die Gewerkschaften ist im türkischen Recht noch lebendig. Andererseits aber besteht im neuen TTVG, insbesondere in der Schadensersatzregelung des § 29 ein Anhaltspunkt dafür, daß auch die Verbände selbst Verpflichtungen aus den von ihnen abgeschlossenen Kollektivarbeitsverträgen haben. Darauf kann sich eine der Verbandstheorie des deutschen Arbeitsrechts angenäherte Rechtsauffassung stützen. In der Praxis überwiegt zwar die Vorstellung der Repräsentation, die der Repräsentationstheorie des deutschen bürgerlichen Rechts entspricht, aber der Gedanke der Verbandshaftung zwingt doch zu einer Rechtsauffassung, die sich als synkretistische Theorie aus einer Vereinigung der Verbandstheorie und der Vertretungstheorie ergibt. Danach handeln die Gewerkschaften in der Türkei sowohl im eigenen Namen, wie auch im Namen der Mitglieder. Es wäre also theoretisch möglich, eine individuelle Friedenspflicht aus der Vertreterstellung der Gewerkschaften beim Abschluß des Tarifvertrags zu begründen; doch widerspräche dieses dem positiven Recht. Wohl gab es immer in der Türkei eine individuelle Friedenspflicht, die nicht nur die Gewerkschaften, sondern auch ihre einzelnen Mitglieder betraf, und diese individuelle Friedenspflicht wurde früher von der herrschenden Meinung auf die Vertretungstheorie gestützt. Aber seit dem neuen Gesetz Nr. 275 vom 15. Juli 1963 über Kollektivarbeitsvertrag, Streik und Aussperrung beruht die individuelle Friedenspflicht unmittelbar auf dem Gesetz, also nicht auf Vertrag.

⁴ Was den normativen Teil betrifft, so sieht das Gesetz neben den Inhaltsnormen auch die Abschlußnormen als normative Vorschriften vor. Darüber hinaus enthält es eine Art Generalklausel. Es können nämlich gem. Ziff. 1 Abs. 2 auch beliebige andere Bestimmungen aufgenommen werden, wobei lediglich die Einschränkung gemacht wird, daß sie das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer betreffen müssen. Nach dem Gesetz aber wirken nur die Inhalts- u. Abschlußnormen unmittelbar u. unabdingbar.

1. Die gesetzliche Grundlage

Die unmittelbare Rechtsgrundlage der individuellen Friedenspflicht ist in der Türkei die hoheitliche Regelung des Gesetzes. Die Auswirkung der tariflichen Friedenspflicht auf das Einzelarbeitsverhältnis zeigt sich in § 27 Ziff. 1 des TTVG, der in Verbindung mit der ihm vorangestellten Überschrift folgendes besagt:

"Die Auswirkung des Streiks oder Aussperrung auf die Arbeitsverträge.

§ 27 - (1) Die Beteiligung am Zustandekommen des Beschlusses eines gesetzlichen ⁵ Streiks, die Anstiftung zum Zustandekommen eines solchen Beschlusses, die Teilnahme an einem solchen Streik oder die Anstiftung zur Teilnahme an einem solchen Streik und einer gesetzlichen Aussperrung heben die Arbeitsverträge nicht auf.

Die arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer ruhen bis zum Ende des Streiks.

Die Rechte und Pflichten der gesetzmäßig ausgesperrten Arbeitnehmer aus dem Arbeitsvertrag ruhen bis zum Ende der Aussperrung."

So hat nach türkischem Recht der legitime Arbeitskampf ohne Unterscheidung von Streik und Aussperrung kraft Gesetzes nicht die Aufhebung, sondern die Suspendierung der Arbeitsverträge zur Folge. Das Einzelarbeitsverhältnis besteht fort, aber die daraus fließenden Rechte und Pflichten ruhen. Insofern wird das fortbestehende Einzelarbeitsverhältnis in seinem Inhalt unmittelbar kraft Gesetzes geändert.

Dies entspricht der unmittelbaren Wirkung der tariflichen Friedenspflicht in der Türkei.

2. Die historische Grundlage

Da die unmittelbare Wirkung der Friedenspflicht in ihrer heutigen Gestalt unbestrittenermaßen erst mit dem Erlass des TTVG vom 15.7.1963 entstanden ist, hatte die Rechtslehre vor diesem Tage noch keine Veranlassung, sich mit der

⁵ Das türkische Wort "kanunî" bedeutet wörtlich übersetzt "gesetzlich" im Sinne von gesetzlich zulässig, gesetzlich erlaubt, gesetzmäßig, legitim.

individuellen Friedenspflicht in ihrer heutigen Gestalt wissenschaftlich auseinanderzusetzen. Dies umso weniger, als damals erst zwei Jahre lang das generelle gesetzliche Streikverbot auf Grund der Verfassung beseitigt war.

Es fehlte zunächst eine gesetzliche Grundlage für eine rechtsdogmatische Untersuchung. Das schloß aber eine rechtspolitische Erörterung nicht aus. In diesem Rahmen konnte man eine Strömung beobachten, die einer unmittelbaren Wirkung der Friedenspflicht den Weg bahnte. Was damals Rechtspolitik war, ist heute Rechtsgeschichte. Obwohl die individuelle Friedenspflicht heute gesetzlich geregelt ist, erscheint eine Prüfung dieser Problematik für die Zeit der geschichtlichen Entwicklung des türkischen Arbeitsrechts notwendig zwecks Erläuterung der rechtlichen Qualifikation der Friedenspflicht. Im türkischen Recht erlangen wie in anderen Rechtskreisen viele Institutionen ihren heutigen Sinn erst auf Grund ihrer historischen Entwicklung.

Vor Inkrafttreten der neuen Verfassung waren nach § 72 des Arbeitsgesetzes Streik und Aussperrung verboten. Diese Vorschrift hatte aber, wie Saymen ⁶ und Talas ⁷ meinen, keinen absoluten Charakter. Trotz scheinbar generellen ausdrücklichen Streikverbots untersagte das Gesetz praktisch nur die streikweise Arbeitsniederlegung im Sinne des § 73. Von "Streik" im engeren Sinn sprach das Gesetz hier nur, wenn 10 Arbeitnehmer in einem Betrieb, in dem 10 bis 40 Arbeitnehmer beschäftigt waren, oder 20% der Arbeitnehmer in einem Betrieb, in dem 50-499 Arbeitnehmer beschäftigt waren oder 100 Arbeitnehmer von mehr als 500 Beschäftigten die Arbeit streikweise niederlegen.

§ 72 stellt daher mit Rücksicht auf § 73 eher eine Einschränkung der Streikfreiheit als ein absolutes Streikverbot dar. Hatten nämlich die Arbeitnehmer unter Beachtung dieser Einschränkung die Arbeit streikweise niedergelegt, so war dies nicht verboten. Es gab mithin in der Türkei schon vor Einführung der generellen Streikfreiheit durch die Verfassung einen legitimen Streik trotz Streikverbot. Die Möglichkeit eines legitimen Streiks legte die Frage nahe, ob und welche Wirkungen von ihm auf den Einzelarbeitsvertrag ausgehen. Hier konnte eine deutliche Neigung des türkischen Rechts in Richtung

⁶ SAYMEN: "Türk Is Hukuku", Istanbul 1959, S. 344.

⁷ TALAS: "İctimai İktisat", Ankara 1961, S. 320.

auf die Anerkennung der unmittelbaren Wirkung der Friedenspflicht beobachtet werden. Das ergibt sich aus folgender Überlegung:

Vom Individualrecht her gesehen, stellte die Arbeitsniederlegung im Rahmen eines legitimen Streiks keine rechtswidrige Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten dar. Hatten z.B. 99 Arbeitnehmer in einem Betrieb, in dem mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigt waren, die Arbeit streikweise niedergelegt, so war dies zwar ein Streik im gewöhnlichen Wortsinn des internationalen Sprachgebrauchs, aber kein Streik im engeren Sinn des § 73 des türkischen Arbeitsgesetzes und auch nicht ein Bruch des Arbeitsvertrages. Ein solcher Streik wurde nämlich vom Gesetzgeber weder als Streik noch als Bruch des Arbeitsvertrages behandelt. Der Arbeitgeber konnte aus keinem der gesetzlich geregelten Kündigungsgründe das Arbeitsverhältnis kündigen, weil eine solche Arbeitsniederlegung zunächst jedenfalls den Tatbestand keiner der gesetzlich geregelten Kündigungsgründe erfüllte. Das Arbeitsverhältnis konnte wegen einer streikweisen Arbeitsniederlegung, welche die Bestimmung des § 73 nicht verletzte, nicht gekündigt werden, sofern die Arbeitsniederlegung nicht mehr als zwei Tage dauerte ⁸.

Eine streikweise Arbeitsniederlegung von längerer Dauer erfüllte aber den Tatbestand eines individuellrechtlichen Kündigungsgrundes. Hätte das Arbeitsgesetz als Voraussetzung für die Kündigung eine Abwesenheit vom Arbeitsplatz in der Dauer von z.B. einer Woche vorgeschrieben, so wäre die Situation noch deutlicher; unter dieser Voraussetzung hätte die Arbeitsniederlegung fünf Tage dauern können und für den Arbeitnehmer, der dann an seinen Arbeitsplatz zurückgekehrt wäre, hätte sich kein Grund für eine fristlose Entlassung ergeben. Mit anderen Worten: Nicht die kollektivrechtliche Handlung, also der Streik, sondern die individualrechtliche Handlung gab nach dem türkischen Recht den Grund für eine fristlose Kündigung.

Es läßt sich somit folgern: Streik als solcher war nicht eine Verletzung des Arbeitsvertrages. Es kam vielmehr darauf an, ob er erlaubt oder verboten war bzw. ob die individuelle Arbeitsniederlegung einen Tatbestand erfüllte, an den

⁸ Arbeitsgesetzbuch vom 8.6.1936 Nr. 3008. Nach § 16 IIe darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmern fristlos kündigen, wenn diese ohne seine Einwilligung zwei Tage hintereinander nicht zur Arbeit erschienen sind.

sich die Rechtsfolge fristloser Kündigung knüpfte. Diese Parallelwertung des kollektiven und individuellen Bereiches ist charakteristisch für das türkische Arbeitsrecht. Sie ergibt sich aus einem der folgenden Grundsätze.

II. Die Grundsätze der Friedenspflicht

Als Grundsätze für die Regelung der Friedenspflicht lassen sich nach türkischem Recht zwei Prinzipien herausstellen: nämlich das Integrationsprinzip und das Suspendierungsprinzip.

1. Das Integrationsprinzip

Das Integrationsprinzip bedeutet den Grundsatz der Verbindung, der Vereinigung sonst getrennter Dinge. Ohne Beachtung dieses Prinzips ist das türkische Recht überhaupt nicht verständlich, am wenigsten vom Standpunkt eines differenzierten Rechts, einer differenzierten Rechtsauffassung, also insbesondere vom Standpunkt der deutschen Rechtswissenschaft aus, deren vorgeprägte Einteilungen, Unterscheidungen, Aufteilungen nicht ohne weiteres zur Erfassung des türkischen Rechts tauglich sind.

Die türkische Rechtsauffassung, die sich im allgemeinen vielfach an westliche Vorbilder anlehnt, hat in einem sehr wichtigen Punkt, nämlich in der Regelung der Auswirkung des Streiks auf den Einzelarbeitsvertrag, sich für das Prinzip der Integration entschieden. Es handelt sich hier um das Verhältnis des Kollektivrechts zum Individualrecht. Ob Streik und Aussperrung einen Bruch des Einzelarbeitsvertrages darstellen, hängt von diesem Verhältnis ab.

Eine scharfe Trennung zwischen Kollektivrecht und Individualrecht ist dem türkischen Recht vollkommen fremd.

Der Einzelarbeitsvertrag war ursprünglich allein Grundlage aller arbeitsrechtlichen Beziehungen ⁹.

⁹ Das Mecelle, welches die größte türkische Kodifikation des islamischen Rechts war, hatte einen betont individualistischen Zug. Dieser hatte sich durch die Übernahme des Zivil- und Obligationsgesetzbuches (1926) aus dem schweizerischen Recht nach der Wundlung in der Türkei vom Sultanat zur Republik (1920-1923) erhalten.
Vgl. HIRSCH, schweizerische JZ 1954, S. 337.

Trotz der gesetzlichen Ermöglichung von Kollektivarbeitsverträgen im Obligationenrecht¹⁰ und im Gewerkschaftsgesetz vom 20.2.1947 (L.S. 1947 - Tur 1)¹¹ hatten diese in der Türkei bis zum Inkrafttreten des TTVG fast keine praktische Bedeutung¹². Denn das Obligationenrecht und das Gewerkschaftsgesetz hatten die Kollektivarbeitsverträge nicht ausführlich genug geregelt und Arbeitnehmerorganisationen waren nicht entwickelt. So stand das Individualrecht im Vordergrund. Der Gesetzgeber hat dann zwar durch den Erlass des TTVG erstmalig das Kollektivrecht umfassend kodifiziert, aber zu der Frage der Trennung des Individualrechts und Kollektivrechts überhaupt hat er nicht ausdrücklich Stellung genommen. Er ging jedoch stillschweigend von der in der Türkei herrschenden Meinung über die Natur des Arbeitsrechts, also von dem Prinzip der Integration, aus. In der Türkei ist das Arbeitsrecht, wie oben gesagt wurde, nicht aus Theorien entstanden. Es sollte in erster Linie dem praktischen Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitgeber und Arbeitnehmer dienen und ist nur in zweiter Linie von bestimmten politischen Gedanken und juristischen Lehrmeinungen beeinflusst worden¹³.

Durch das starke Übergewicht des Staates, der größter Arbeitgeber war und noch ist, hat in der Ordnung des Arbeitslebens das Arbeitsrecht öffentlich-rechtlichen Charakter erlangt¹⁴. In diesem integrierenden Rahmen konnte das

¹⁰ Vgl. §§ 318, 317. Diese Bestimmungen des türkischen Rechts stimmen mit denjenigen des schweizerischen Obligationsrechts überein. Vgl. Art. 323 ff. des schweizerischen Obligationsrechts.

¹¹ Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, Band II, 6. Aufl. S. 973.

¹² TALAS, Seyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Ankara 1920, Sayı. 1-4, S. 185; İctimai İktisat, 1961, S. 280.

¹³ Vgl. SAYMEN: "In der Türkei gibt es keinen Klassenkampf, es gibt aber eine Arbeiterklasse. Zweck des Arbeitsrechts ist, daß durch gerechte ökonomische und soziale Politik der Klassenkampf verhindert wird". Is Hukuku S. 29.

¹⁴ Vgl. besonders SAYMEN, a.a.O., S. 33-36: "Das Arbeitsrecht ist ein öffentliches Recht, alle seine Bestimmungen sind zwingend." Dies bestätigen auch die Schiedssprüche. Vgl. Is Uyusmazliklari Y.H.H. vom 12.3.1952 und E 10-12-18-2/K Sayili Karari in C.R.G. vom 9.4.1952 Sayı.8081; Vgl. weiter HIRSCH, Schweizer JZ 1954, S. 337 der sagt: "Dieser Charakter ist überall zu spüren. Die Türkei ist ein Einheitsstaat. Außerdem hat man Beziehungen zum öffentlichen Recht des schweizerischen Zivilgesetzbuches, in dem sich bekanntlich Hinweise auf das öffentliche Recht befinden, wörtlich übernommen, als man 1924/25 an die Übersetzung des schweizerischen Zivilgesetzbuches heranging."

Kollektivrecht und das Individualrecht keine Selbständigkeit gewinnen, keine Trennung erfahren. Während in Deutschland wegen der scharfen Trennung von Kollektivrecht und Individualrecht, deren Auswirkungen aufeinander heftig umstritten waren, sind in der Türkei die beiden Rechtsgebiete ineinander verflochten und unter der Leitordnung des öffentlichen Rechts zweckmäßig koordiniert.

Das Prinzip der Integration oder Nicht-Trennung sowie die öffentlich-rechtliche Natur des Arbeitsrechts und damit auch des Kollektivarbeitsrechts erklärt die Wirkung der Friedenspflicht auf den Einzelarbeitsvertrag leichter: Ist der Arbeitskampf nach einheitlicher Rechtsordnung erlaubt, so kann die Teilnahme des Arbeitnehmers am Arbeitskampf nicht individual rechtswidrig sein und die streikweise Arbeitsniederlegung ohne vorherige Kündigung des Arbeitsverhältnisses keinen Bruch des Einzelarbeitsvertrages darstellen¹⁵. Die unmittelbare Wirkung der Friedenspflicht auf den Einzelarbeitsvertrag ergibt sich aus dem TTVG, das ausländisches Recht zwar übernommen, aber mit dem türkischen Rechtssystem harmonisiert hat.

2. Das Suspendierungsprinzip

Suspendierung bedeutet im Arbeitsrecht, ähnlich wie im Beamtenrecht, eine vorübergehende Befreiung von einzelnen Pflichten bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis. Dabei handelt es sich um die Arbeits- und Lohnzahlungspflicht.

Der türkische Gesetzgeber, der bei seiner Regelung vom Suspendierungsgrundsatz ausgegangen ist, hat die Kontinuität der Beschäftigungsverhältnisse während der Dauer des Arbeitskampfes besonders betont. In der Begründung¹⁶ ist ausdrücklich gesagt, daß der Wille der Arbeitnehmer bei der Einstellung der Arbeit auf deren Fortsetzung nach Erreichung des Kampfzieles oder Beendigung des Arbeitskampfes gerichtet ist. In Berücksichtigung des Willens der Arbeitnehmer läßt der Gesetzgeber das Einzelarbeitsverhältnis fortbestehen und läßt nur die beiden Hauptpflichten aus dem Einzelarbeitsverhältnis ruhen. Er geht dabei von dem Gedanken aus, daß ein Streik sowohl im weiteren, wie auch im engeren Sinn ein fortbestehendes Arbeitsverhältnis

¹⁵ Vgl. HOENIGER, RdA 1952, S. 244.

¹⁶ Vgl. ORHAN BASARI: Gerekseli-Notlu Toplu Is Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Istanbul 1963, S. 36.

begrifflich voraussetzt. Besteht ein Arbeitsverhältnis nicht, dann kann von einer streikweisen Arbeitsniederlegung überhaupt nicht gesprochen werden. Der Fortbestand des suspendierten Arbeitsverhältnisses ergibt sich aus dem Gesetz, insbesondere aus § 27 Ziff. 2, 3 TTVG.

"Der Arbeitgeber darf während der Dauer eines gesetzlichen Streiks oder einer gesetzlichen Aussperrung nicht anstelle des Arbeitnehmers andere Arbeitnehmer vorübergehend oder dauernd einstellen oder beschäftigen.

Die Arbeitnehmer dürfen andererseits eine andere Arbeit nicht aufnehmen."

2. Abschnitt: Die Durchführung der individuellen Friedenspflicht nach türkischem Recht

I. Bindung der einzelnen Arbeitnehmer an die Friedenspflicht

Aus den Grundsätzen der Friedenspflicht ergibt sich die Durchführung der Friedenspflicht nach türkischem Recht. Hier sind Art, Umfang, Inhalt und Sanktion der Bindung zu untersuchen.

Die Art der Bindung der einzelnen Arbeitnehmer durch die Friedenspflicht ist verschieden ausgestaltet bei Organisierten und Nichtorganisierten. Einheitlich ist nur folgender Gedanke:

Die Friedenspflicht des Einzelnen tritt nicht in den Hintergrund, wenn der Arbeitnehmerverband selbst pflichtwidrig handelt, indem er seine Mitglieder zum Streik aufruft. In Erfüllung der gesetzlichen individuellen Friedenspflicht sind die Arbeitnehmer vielmehr gezwungen, das Streikverlangen des Verbandes nicht zu befolgen. Soweit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände gegen die Friedenspflicht verstoßen, verhalten nicht nur sie, sondern auch alle einzelnen Teilnehmer sich illegitim. Der einzelne tut der Friedenspflicht nur dann Genüge, wenn er sich von der Durchführung der Arbeitskämpfe fernhält. Den Verband trifft darüber hinaus die Pflicht, auf seine Mitglieder in dem Sinne einzuwirken, daß sie von der Durchführung unzulässiger Arbeitskämpfe absehen.

1. Die organisierten Arbeitnehmer

Die unmittelbare Wirkung der Friedenspflicht auf das Einzelarbeitsverhältnis setzt das Bestehen eines Kollektivarbeitsvertrages voraus; sie erstreckt sich nur auf die Mitglieder eines Verbandes (= Organisierte).

Kollektivarbeitsverträge können auf Seiten der Arbeitgeber von jedem einzelnen Arbeitgeber abgeschlossen werden. Auf der Arbeitnehmerseite können dagegen nur Arbeitnehmer-Vereinigungen Vertragspartner sein (TTVG § 1). Tarifgebunden sind auf Grund der so abgeschlossenen Tarifverträge nur die Mitglieder der Verbände, also die Organisierten. Andererseits können auch nur sie an einem legitimen Streik teilnehmen, ohne ihre Arbeitspflichten zu verletzen. Da nur die Mitglieder der Verbände, also die Organisierten tarifgebunden und streikberechtigt sind, ist es rechtlich von Bedeutung, wann die Mitgliedschaft und damit die Tarifgebundenheit und Streikberechtigung erworben wird und wann die Bindung an die Friedenspflicht eintritt. Das ergibt sich aber nicht klar aus dem Gesetz. Es stellt sich deshalb für den neuorganisierten Arbeitnehmer ein zunächst ungelöstes Problem: Erlangt er Tarifgebundenheit und Streikberechtigung stets schon durch die Aufnahme in den Verband (unabhängig davon, ob dies vor oder nach Abschluß des Kollektivarbeitsvertrages geschah), oder aber nur dann, wenn seine Mitgliedschaft vor Abschluß des Kollektivarbeitsvertrages begründet wurde. Kommt es bei der Entstehung der kollektivvertraglich begründeten Rechte und Pflichten nur auf den Zeitpunkt der Aufnahme in den Verband an? Kann der erst nachträglich organisierte Arbeitnehmer an den vorher schon für die organisierten Arbeitnehmer aus dem Kollektivarbeitsvertrag fließenden Rechten und Pflichten teilhaben? Da das Gesetz diese Fragen nicht ausdrücklich beantwortet, muß die Wissenschaft - wie stets und überall - bei den sog. unechten Gesetzeslücken sich zu ihrer Schließung der Analogie oder des Umkehrschlusses bedienen und im übrigen speziell in der Türkei auch die Grundsätze des Art. 1 des Türkischen Zivilgesetzbuches beachten¹. Einen Anhaltspunkt bietet § 6 TTVG. Er regelt nicht den Beginn, sondern das Ende der tariflichen Bindung. Hier stellt der Gesetzgeber nicht schlechthin auf die Mitgliedschaft ab; es kommt nicht nur auf die Mitgliedschaft an, in dem Sinne, daß Austritt oder Ausschluß aus dem

¹ Art. 1 des türkischen Zivilgesetzbuches ist eine Übersetzung des Art. 1 des schweizerischen Zivilgesetzbuches.

Verband in jedem Fall die Bindung an die Friedenspflicht lösen würde. Auch wer nicht mehr Mitglied ist, kann noch gebunden sein. Entscheidend ist also für das Ende der Bindung nicht die Mitgliedschaft als solche - die derzeitige Zugehörigkeit zum Verband - sondern eine (wenn auch nur indirekte) Abschluß- oder Anschlußbeteiligung. Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, die zur Zeit des Abschlusses des Kollektivarbeitsvertrages oder des Anschlusses ihres Verbandes an den Kollektivarbeitsvertrag Mitglieder des Verbandes gewesen² und später aus ihm ausgetreten sind, bleiben nach § 6 TTVG an den Kollektivarbeitsvertrag gebunden (wobei die Bestimmungen, die durch Änderung oder Erneuerung nach ihrem Austritt aufgenommen worden sind, ausgenommen sind). Es fragt sich nun, ob dieser gesetzgeberische Gedanke auch als Kriterium für den Beginn der Bindung herangezogen werden kann. Analoge Heranziehung des § 6 TTVG würde bedeuten, daß es für den Beginn der Bindung, ebenso wie für ihr Ende, nicht nur auf die Zugehörigkeit zum Verband ankommt, sondern auf die (wenn auch nur indirekte) Abschluß- oder Anschlußbeteiligung. Die Bindung träte nur ein, wenn ein Arbeitnehmer schon zur Zeit des Abschlusses des Kollektivarbeitsvertrages oder (wenn der Verband den Vertrag nicht selbst abgeschlossen aber nachträglich sich an den Vertrag angeschlossen hat) zur Zeit des Anschlusses Verbandsmitglied war. Für einen erst später organisierten Arbeitnehmer gäbe es bei entsprechender Anwendung des dem § 6 TTVG zugrundeliegenden Rechtsgedankens keine Möglichkeit mehr, eine Tarifgebundenheit und Streikbeteiligung für sich herbeizuführen - etwa durch eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber des Inhalts, daß die Normen des Kollektivarbeitsvertrages für seinen Einzelarbeitsvertrag maßgebend sein sollen. Er bliebe von der Ausstrahlung der Friedenspflicht unberührt. Dies kann aber nicht der Wille des Gesetzgebers gewesen sein, als er die Regelung des § 6 TTVG für das Ende der Bindung schuf. Man wird diese Regelung als Ausnahme betrachten müssen, die als solche nach einer altbewährten Regel der Jurisprudenz grundsätzlich weder eine extensive Interpretation noch eine Analogie erlaubt. So gelangen wir dann auf dem Weg über den Umkehrschluß aus § 6 TTVG zu der Regel, daß die Mitgliedschaft zur Begründung der Bindung genügt, daß es also für den Anfang der Bindung unbeachtlich

² Das Gesetz hat hier ohne weiteres die Bindung der Mitglieder des angeschlossenen Verbandes an den Kollektivarbeitsvertrag angenommen. Vgl. NAEGELI Eduard, Tarifgemeinschaft, Anschluß- und Reversvertrag, S. 470.

ist, wann die Aufnahme in den Verband erfolgt, ob vor oder nach Abschluß des Kollektivarbeitsvertrages - bzw. vor oder nach Anschluß an einen Kollektivarbeitsvertrag. In jedem Fall bewirkt die Aufnahme, daß der Arbeitnehmer nunmehr organisiert, also nicht mehr unorganisiert ist³. Er nimmt also teil an den aus dem Kollektivarbeitsvertrag fließenden Rechten und Pflichten.

Im Rahmen der Erörterung der Bindung bei Organisierten taucht noch ein weiteres Problem auf, nämlich die Frage, wann diese Bindung bei nicht mehr organisierten Arbeitnehmern endet. Der mehrfach erwähnte § 6 TTVG, der eine Fortdauer der Bindung nach dem Ausscheiden aus dem Verband statuiert, sagt nichts über deren Beendigung beim Arbeitnehmer. Wir stoßen also auch hier auf eine Lücke im Gesetz. Der Gesetzgeber hat ausdrücklich nur die Befreiung des Arbeitgebers von der Tarifgebundenheit geregelt. Das geschah in § 6 Abs. 2 TTVG.

"Ist der Kollektivarbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, so kann der Arbeitgeber, dessen Zugehörigkeit zum Arbeitgeberverband erloschen ist, den Vertrag kündigen; die Kündigung wird ein Jahr nach dem Ende seiner Zugehörigkeit zum Arbeitgeberverband wirksam, wenn sie spätestens 3 Monate vor Ablauf des Jahres erklärt wurde."

Der Arbeitgeber kann sich also von der Tarifgebundenheit dadurch befreien, daß er aus dem Arbeitgeberverband austritt oder ausgeschlossen wird und dann den Kollektivarbeitsvertrag kündigt. Ist der Arbeitgeber nicht organisiert, sondern selbst Partei des Kollektivarbeitsvertrages, dann kann er diesen wie ein Arbeitgeberverband oder eine Gewerkschaft kündigen. Ist er organisiert, dann kann er aus seinem Verband austreten oder ausgeschlossen werden. Er bleibt aber wie der Arbeitnehmer, der aus der Gewerkschaft austritt oder ausgeschlossen wird, zunächst gebunden. Überraschend ist, daß der nunmehrige Außenseiter kraft ausdrücklicher gesetzlicher Vorschrift ein Kündigungsrecht hat, also den Kollektivarbeitsvertrag, an dem er nicht als Kontrahent beteiligt war oder ist, als Außenseiter kündigen kann, und daß dieses Kündigungsrecht nur bei Kollektivarbeitsverträgen besteht, die auf unbestimmte Zeit abgeschlossen sind. Überraschend ist aber auch, daß der türkische Gesetzgeber

³ NAEGELI, S. 416: "Die Berufung auf den Kollektivarbeitsvertrag muß für den betreffenden Arbeitnehmer, da er nicht mehr unorganisiert ist, die Tarifunterworfenheit zur Folge haben".

dem Arbeitnehmer kein gleichartiges Kündigungsrecht einräumt. Dies mag darin seinen Grund haben, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Parteien des Kollektivarbeitsvertrages auch sonst vom Gesetzgeber verschieden behandelt werden, insbesondere dadurch, daß zwar auf der Arbeitgeberseite, aber nicht auf der Arbeitnehmerseite eine Einzelperson Partei des Tarifvertrages sein kann.

Da § 6 Abs. 2 des TTVG nur von einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Kollektivarbeitsvertrag spricht, bleibt zunächst die Frage offen, wie es sich mit der Bindung der Arbeitgeber bei einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Kollektivarbeitsvertrag, z.B. bei einem auf drei Jahre abgeschlossenen Kollektivarbeitsvertrag (dies ist nach § 4 TTVG zulässig) verhält⁴. Da die Interessenlage die gleiche ist, kann zur Lückenfüllung unbedenklich die Analogie benutzt werden, d.h. § 6 Abs. 2 TTVG kann in vollem Umfang entsprechend angewendet werden. Denn der Gesetzgeber kann nicht gewollt haben, daß bei einem kurz befristeten Kollektivarbeitsvertrag die Bindung länger dauert, als bei einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Kollektivarbeitsvertrag.

Da § 6 Abs. 2 des TTVG nur vom Arbeitgeber spricht, bleibt zunächst die weitere Frage offen, wie es sich beim Arbeitnehmer verhält. Auch diese Lücke des Gesetzes muß geschlossen werden, sei es durch Analogie, sei es durch Umkehrschluß. Bei einem Umkehrschluß bliebe der Arbeitnehmer gebunden, während der Arbeitgeber sich lösen kann. Hat ein solcher Arbeitnehmer, der z.B. aus Unzufriedenheit mit einem Verhandlungsergebnis, aus seinem Verband ausgetreten ist, an einem Arbeitskampf teilgenommen, dann wäre seine Teilnahme an diesem Arbeitskampf illegitim, da der Austritt nicht von der Bindung an die Friedenspflicht befreien konnte. Dies aber konnte der Gesetzgeber nicht gewollt haben. Es verlangt daher eine auf den objektiven Sinn des Gesetzes abstellende Interpretation eine gleichmäßige Behandlung. Deshalb gilt § 6 Abs. 2 des TTVG, der ausdrücklich nur vom Arbeitgeber spricht, entsprechend auch für den Arbeitnehmer.

⁴ Ist der Kollektivarbeitsvertrag auf eine bestimmte Zeit abgeschlossen, so kann er einen Monat vor seinem Ablauf, ist der Kollektivarbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, so kann er innerhalb einer Frist von 3 Monaten von jeder Partei gekündigt werden. Die Kündigung wird jedoch frühestens mit dem Ablauf eines Jahres seit dem Inkrafttreten des Vertrages wirksam (§ 4 TTVG).

2. Die Nichtorganisierten

Der Nichtorganisierte darf nach türkischem Recht überhaupt nicht streiken, während der Organisierte unter gewissen Voraussetzungen streikberechtigt ist. Der Grund für diese Tatsache ist folgender: Ziel des Streiks ist nach türkischem Recht Abschluß eines Kollektivarbeitsvertrages⁵. Der Abschluß eines Kollektivarbeitsvertrages setzt aber die Tariffähigkeit voraus. Die Tariffähigkeit der nicht organisierten Arbeitnehmer ist Gegenstand eines heftig umstrittenen Problems. Die türkische Verfassung vom 9.7.1961 erklärt in § 47: die Arbeiter haben das Recht zum Abschluß von Kollektivarbeitsverträgen und das Streikrecht. Daher wurde die Regelung des TTVG (§ 1 in Verbindung mit § 7), welche die Tariffähigkeit nur den Arbeitnehmer-Vereinigungen zuerkannte, im Schrifttum als verfassungswidrig erklärt. Es wurde die Ansicht⁶ vertreten, daß nach dem Wortlaut der Verfassung auch ein sogenanntes *groupment de fait*⁷ Tariffähigkeit haben müsse, zumal in der Türkei die Zahl der Nichtorganisierten beachtlich hoch ist. Zwar war auch dem Gesetzgeber bekannt, daß die Arbeitnehmerverbände bisher nur wenig entwickelt waren, aber er ging bei Abfassung des Gesetzes von dem Gedanken aus, daß gerade deshalb, weil die Stellung der Arbeitnehmervereinigungen gestärkt werden sollte, nur diesen Tariffähigkeit verliehen werden dürfe⁸. Andererseits hat aber das Gesetz eine weitgehende Erfassung der Außenseiter statuiert:

1. Die Unterwerfung der einzelnen Arbeitnehmer unter den Kollektivarbeitsvertrag erfolgt im Gegensatz zum deutschen Recht durch zwangsläufigen oder freiwilligen Anschluß an den Kollektivarbeitsvertrag.

⁵ Diese Grundgedanken des türkischen Arbeitsrechts berühren sich mit der Begründung des BAG für seine These vom 28.1.1955 aus der Funktion der Koalition im Arbeitsrecht wie sie im Abschluß von Tarifverträgen und im Kampf um deren Abschluß in Erscheinung treten. Hierzu Rolf DIETZ in dem Beitrag "Streik zur Durchsetzung von arbeitsvertraglichen Ansprüchen" in der Festschrift zum 60. Geburtstag von Wilhelm Herschel, 1955, S. 47.

⁶ SAYMEN: Beyaz Kitap 1961, S. 81; OGUZMAN: Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanun Tasarısı Tahlil ve Tenkidi S. 19.

⁷ Es handelt sich hierbei nur um eine tatsächliche, aber nicht rechtliche Gemeinschaft wie beim Betriebspersonal oder bei der Streikversammlung. Man begegnet derartigen Erscheinungen am Anfang jeder Rechtsentwicklung. Das *groupment de fait* hat sich aber in der Türkei nicht durchgesetzt, weil es zu wenig Sicherheit für die Einhaltung eines Kollektivarbeitsvertrages bietet.

⁸ Aus der Begründung vgl. bei BASARI; a.a.O. S. 20.

a) Gemäß § 7 Ziff. 2 Abs. 2, 3 TTVG darf ein Arbeitgeber einen Kollektivarbeitsvertrag für alle Angehörigen seines Betriebes oder seiner Betriebe abschließen, also für Organisierte und nicht Organisierte, womit letztere zwangsläufig dem Kollektivarbeitsvertrag unterworfen werden ⁹.

b) Gemäß § 7 Ziff. 3 kann aber auch ein freiwilliger Anschluß eines Nichtorganisierten erfolgen, und zwar dadurch, daß dieser einen Solidaritätsbeitrag leistet ¹⁰.

2. Nach dem Gesetz kann die Unterwerfung der Außenseiter unter den Kollektivarbeitsvertrag außerdem auch durch Allgemeinverbindlicherklärung bewirkt werden.

Die Voraussetzungen nach türkischem Recht sind einfacher gestaltet als nach deutschem:

Einmal fordert das Gesetz in § 8 nicht ausdrücklich ein öffentliches Interesse als Voraussetzung der Allgemeinverbindlicherklärung; sodann ist dem Außenseiter keine Gelegenheit zu einer schriftlichen Stellungnahme oder zu einer Äußerung in einer mündlichen öffentlichen Verhandlung gegeben; schließlich ist es nicht erforderlich, daß die interessierte Berufsgruppe einen Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung stellt, der Ministerrat kann vielmehr nach dem Empfang des beratenden Berichts des obersten Schlichtungsrats den

⁹ So wird ein Kollektivarbeitsvertrag mit einer Solidaritätsklausel gegen den eigenen Berufsstand abgeschlossen. Vgl. NAEGLI, Eduard, Tarifgemeinschaft, S. 423.

¹⁰ Bei der zwangsläufigen Unterwerfung Nichtorganisierter unter einen Kollektivarbeitsvertrag wird diesen nach § 7 TTVG (Zif. 2, Abs. 4) eine Solidaritätsbeitragspflicht auferlegt. Auch das Gesetz über Syndikate vom 25.7.1963 (Gesetz Nr. 274) hat in § 19 Ziff. 3 Abs. 1, 2, 3 eine solche Solidaritätsbeitragspflicht vorgesehen. So hat der Gesetzgeber unter dem Gesichtspunkt eines billigeren Vorteilsausgleichs eine rechtfertigende Forderung eines Solidaritätsbeitrags nicht als Zwang zu einem Eintritt in eine Organisation angesehen. Die Regelung dieser beiden Gesetze über den Solidaritätsbeitrag ist aber unvereinbar mit § 46 der Verfassung von 1961, weil dieser die positive und negative Koalitionsfreiheit ausdrücklich anerkennt (§ 46 sagt: Die Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben das Recht, Syndikate und Vereinigungen von Syndikaten zu bilden, ihnen als Mitglieder beizutreten und aus ihnen auszutreten.

Kollektivarbeitsvertrag schon dann für allgemein verbindlich erklären, wenn die dem Kollektivarbeitsvertrag unterworfenen Arbeitnehmer in dieser Branche die Mehrheit darstellen (§ 8) ¹¹.

II. Der Streik und der einzelne Arbeitnehmer

Die Verpflichtung des Einzelnen, den Arbeitsfrieden zu wahren, beruht auf der nach dem Gesetz normativ wirkenden Friedenspflicht. Die Einbeziehung des Einzelnen in die gesetzliche Friedenspflicht steht im Einklang mit der öffentlich-rechtlichen Natur des Kollektivarbeitssystems und mit dem Integrationsprinzip.

Das Gesetz hat den Einzelnen zur Befolgung des Kampfverbots im persönlichen Bereich und im sachlichen Bereich umfassend angehalten.

1. Der persönliche Bereich der Bindung

a) Absolutes Kampfverbot für alle Arbeitnehmer

Das gesetzliche Kampfverbot erstreckt sich auf alle Arbeitnehmer. Zum Kreis der Verpflichteten gehören nicht nur solche Arbeitnehmer, die vom Kollektivarbeitsvertrag erfaßt wurden. Es ist dabei unerheblich, ob der einzelne Arbeitnehmer Mitglied eines Arbeitnehmerverbandes ist.

Damit läßt sich der wilde Streik, an dem der Arbeitnehmerverband nicht beteiligt ist, verhindern; außerdem ist - wie schon oben hervorgehoben - nach türkischem Recht das Ziel des Streiks der Abschluß eines Kollektivarbeitsvertrages ¹² und die Nichtorganisierten (als groupments de fait) können wegen fehlender Tariffähigkeit keinen Kollektivarbeitsvertrag abschließen und können auch nicht streiken.

b) Vetorecht gegen gewerkschaftliche Streiks

Das Gesetz billigt dem Arbeitnehmerverband die Befugnis zu, den Streik zu beschließen, ohne Rücksicht darauf, ob die Mehrheit der Arbeitnehmerschaft

¹¹ Es ist auch im Falle der Allgemeinverbindlicherklärung von den Außenseitern ein Solidaritätsbeitrag zu entrichten. So ist der Solidaritätsbeitrag in der Türkei wie Ridder sagt, als ein Komplementärstück zur Allgemeinverbindlicherklärung durch das Tätigwerden des Gesetzgebers verwirklicht worden. Vgl. RIDDER, Gedanken zum Solidaritätsbeitrag, S. 4.

¹² In der Begründung bei Orhan BASARI, a.a.O., S. 6.

durch Urabstimmung gegenüber dem Verband die Zustimmung erteilt hat. Ein Arbeitnehmerverband kann also unabhängig vom Willen seiner Mitglieder den Streik beschließen. Er kann dann, um die Befolgung eines gesetzmäßigen Streiks seitens der Mitglieder durchzusetzen, die Streikparole propagieren und (um zu überprüfen, ob seine Mitglieder den Streikbeschluß befolgen) Streikposten aufstellen; deren Zahl darf aber höchstens zwei betragen (§ 31 TTVG). Gewalt oder Drohung ist dem Verband verboten und die Freiheit der Arbeit bleibt in jedem Fall unberührt (§ 31 TTVG).

Der Verband hat also nur das Recht der Initiative, das Recht, die Arbeitnehmer zum Streik aufzurufen. Demgegenüber kann eine Gruppe von Arbeitnehmern die Störung des Arbeitsfriedens abwehren und für den Arbeitnehmerverband und die übrigen Arbeitnehmer eine besondere Friedenspflicht schaffen.

Das Gesetz gibt nämlich in § 22 den einzelnen Arbeitnehmern die Möglichkeit, sich gegen das Verlangen des Verbandes zu wenden, also gewissermaßen ein Vetorecht auszuüben. Verlangt ein Drittel der Arbeitnehmer eines Betriebes, daß die Durchführung des Streiks von einer Abstimmung abhängig gemacht werden soll, so muß in diesem Betrieb eine Abstimmung über den Streik erfolgen. Hat die Mehrheit der Arbeitnehmer für die Nichtdurchführung des Streiks gestimmt, darf der Streik in diesem Betrieb nicht durchgeführt werden.

Alle Arbeitnehmer des Betriebes, ob organisiert oder nicht, können von dieser Möglichkeit - von dem Verlangen auf Abstimmung - Gebrauch machen und an der Abstimmung teilnehmen¹³. Entscheidend hierfür ist allein die Zugehörigkeit zu einem Betrieb.

Der Sinn dieser Regelung ist folgender: Das Gesetz hat als Regelfall den Abschluß des Kollektivarbeitsvertrages und den Streik für eine ganze Branche im Auge. Damit nun nicht auch in Betrieben, in welchen die Arbeitnehmer mit den Arbeitsbedingungen zufrieden sind, der Arbeitsfrieden durch Streik gestört wird, wenn nur für andere Betriebe der Branche der Streik bedeutungsvoll ist, hat der Gesetzgeber in § 22 das oben sog. Vetorecht der Arbeitswilligen geschaffen.

¹³ Diese Regelung bringt die Gefahr mit sich, daß der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer gegen ihren Verband beeinflußt und auf diese Weise versucht, den Verband zu schwächen, sog. gelber Syndikalismus.

Diese Vorschrift wirkt der Tendenz der Gewerkschaften entgegen, ganze Branchen zu bestreiken, ohne Rücksicht darauf, ob die Arbeiter zufrieden sind oder nicht. Die Vorschrift verhindert, daß die zufriedenen Arbeitnehmer sich mit den unzufriedenen solidarisch erklären müssen. In diesem Zusammenhang ist es erwähnenswert, daß der Solidaritätsstreik nach türkischem Recht überhaupt verboten ist ¹⁴.

2. Der sachliche Bereich der Bindung

Das Gesetz verbietet die Verletzung der Friedenspflicht in jeder Form. Wird ein ungesetzlicher Streik durchgeführt, so sind alle Arbeitnehmer, welche sich an dem Streikbeschluß beteiligt haben, zu einem Streik angestiftet haben, an einem solchen Streik teilgenommen oder die Teilnahme fortgesetzt haben, haftbar. Es genügt also, die Tätigkeit der erwähnten Arbeitnehmer als Streik-anstifter zu beweisen, wenn sie selbst auch an dem Streik nicht teilgenommen haben.

III. Der Inhalt der Friedenspflicht

Im türkischen Recht hat der Inhalt der Friedenspflicht eine eingehende gesetzliche Regelung erfahren. In einer Reihe genau umschriebener Fälle hat das Gesetz die Verpflichtung der Einzelnen, den Arbeitsfrieden zu wahren, mit genauen Fristen festgelegt. Die Sachverständigen, die mit der Ausarbeitung des Gesetzesentwurfes betraut waren, haben klar zum Ausdruck gebracht, daß die Durchführung von Arbeitskämpfen nicht verboten sein soll, soweit die Verpflichtungen beachtet werden.

Neben dieser gesetzlichen Verpflichtungsgrundlage gibt es nach türkischem Recht auch noch eine allerdings weniger bedeutsame vertragliche Verpflichtungsgrundlage.

1. Gesetzliche Verpflichtungsgrundlage

Die gesetzliche Verpflichtungsgrundlage bedarf einer eingehenden systematischen Darstellung. Dabei kann eine ordentliche und eine außerordentliche Friedenspflicht unterschieden werden.

¹⁴ Rede des Arbeitsministers vom 18. April 1963 in Calisma Bakanligi Bülteni, S. 9.

a) Ordentliche Friedenspflicht

α) Während der Dauer des Kollektivarbeitsvertrages

Dabei ist zwischen sog. Arbeitsstreitigkeiten und sog. Rechtsstreitigkeiten zu unterscheiden. Die Lösung von Rechtsstreitigkeiten ist eine Frage der Rechtsanwendung, während die Arbeitsstreitigkeiten als Interessenkonflikte auf Grund wirtschafts- und sozialpolitischer Überlegungen sowie Billigkeitserwägungen beigelegt werden müssen ¹⁵.

aa) Arbeitsstreitigkeiten

Nach dem türkischen Recht ist die Friedenspflicht wie im deutschen Recht dem Kollektivarbeitsvertrag "immanent". Sie besteht also auch ohne ausdrückliche Vereinbarung der Parteien. Diese dem Vertrag immanente Friedenspflicht war als relative Friedenspflicht im Schrifttum schon vor dem TTVG anerkannt ¹⁶.

Die relative Friedenspflicht, d.h. hier das Kampfverbot in bezug auf kollektivvertraglich geregelte Punkte ¹⁷ war schon vor dem TTVG von dem Arbeitsgesetz geregelt. Wenn vor Inkrafttreten des TTVG ein Konflikt ausgebrochen und eine Einigung (nach Verhandlungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern) zustande gekommen war ¹⁸, dann war diese Einigung ein Kollektivarbeitsvertrag. Dieser Kollektivarbeitsvertrag regelte nur den Gegenstand des Konfliktes. Er war nur zu befolgen von den Arbeitnehmern, die in dem von dem Konflikt berührten Betrieb tätig waren. Die Geltungsdauer dieses Kollektivarbeitsvertrages war auf 26 Arbeitswochen bemessen. Während dieser Zeit war der Ausbruch eines Konfliktes über denselben Gegenstand ausgeschlossen.

¹⁵ Vgl. TSCHUDI; Festgabe für Rück, Basel 1952, S. 107.

¹⁶ SAYMEN: a.a.O., S. 368 (Ein Kollektivarbeitsvertrag funktioniert, um den Ausbruch der Konflikte zu verhindern); TALAS, İctimai İktisat, S. 274, 175.

¹⁷ Neuestens hat Gerhard MÜLLER aus der dem Tarifvertrag in der Sozialordnung zukommenden Funktion abgeleitet, daß die jedem Tarifvertrag ipso jure immanente Friedenspflicht sich nicht nur auf die ausdrücklichen geregelten Arbeitsbedingungen beziehe, sondern, daß sie auch den gesamten mit den geregelten Arbeitsbedingungen in Zusammenhang stehenden Fragenkomplex aus dem Bereich nehme, der einem Arbeitskampf offen stehe. Vgl. MÜLLER: Probleme der Friedenspflicht, S. 4.

¹⁸ Vgl. Hans-Joachim SEELER: Der Arbeitskampf in der deutschen und ausländischen Gesetzgebung (siehe Türkische Gesetzgebung).

Es war jedem Arbeitnehmer verboten¹⁹, sich mit der gleichen Angelegenheit an die Schlichtungsstelle zu wenden. Im übrigen aber stand der Weg zur Schlichtungsstelle offen.

Es handelte sich also bei dieser Regelung des älteren türkischen Arbeitsrechts um eine relative Friedenspflicht. In den kollektivvertraglich nicht geregelten Punkten durften die Arbeitnehmer selbst oder ihre Gewerkschaften neue Konflikte auslösen.

Die dem Kollektivarbeitsvertrag immanente relative Friedenspflicht ist nun aber jetzt vom TTVG zum Range einer absoluten Friedenspflicht erhoben worden. Dies steht im Gegensatz zum deutschen Recht, wo die Steigerung der relativen Friedenspflicht zur absoluten Friedenspflicht allein durch die freiwillige Vereinbarung der Parteien bewirkt werden kann²⁰.

Das TTVG stellt für die Dauer des Kollektivarbeitsvertrages ausdrücklich auf eine absolute Friedenspflicht ab. Mit dem Kollektivarbeitsvertrag ist also die absolute Friedenspflicht als Legalobligation verbunden. § 20 Ziff. 10 TTVG lautet kategorisch und uneingeschränkt: "Während der Dauer des Kollektivarbeitsvertrages darf nicht gestreikt oder ausgesperrt werden".

Das heute geltende Gesetz begnügt sich also nicht mit der relativen Friedenspflicht des älteren türkischen Arbeitsgesetzes, d.h. der Pflicht, sich nur in Bezug auf die umstrittenen Fragen aller Kampfmaßnahmen zu enthalten, sondern legt dem verpflichteten Kreis eine absolute Friedenspflicht auf in dem Sinne einer Pflicht, sich jeder Kampfmaßnahme überhaupt zu enthalten. Auch diejenigen Fragen, über welche die Parteien sich nicht geeinigt haben, stehen heute unter der Friedenspflicht. Schon die Ergreifung von Kampfmaßnahmen in Fragen, welche im Kollektivarbeitsvertrag nicht geregelt sind, bedeutet eine Verletzung der Friedenspflicht.

Die Friedenspflicht erscheint nach dem Gesetz nicht nur als eine im obigen Sinne relative, möglicherweise unausgesprochene, selbstverständliche Vertragsgrundlage wie in Deutschland, wo die Friedenspflicht als eine relative Vertragspflicht besteht, sondern darüber hinaus als eine absolute Friedenspflicht kraft gesetzlicher Regelung, deren Verletzung eine typische Gesetzesverletzung darstellt.

¹⁹ Vgl. SAYMEN, Türk Is Hukuku, S. 367.

²⁰ Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II, S. 242.

Um die Einführung einer absoluten Friedenspflicht bei Arbeitsstreitigkeiten vorzubereiten und dann anschließend daran deren Einhaltung zu gewährleisten, enthält das Gesetz folgende Grundsätze:

(1) Verhandlungszwang

Das Gesetz fördert den Abschluß von Kollektivarbeitsverträgen dadurch, daß es einige Richtlinien enthält, welche den Abschluß von Kollektivarbeitsvereinbarungen begünstigen.

Das Gesetz hat den Parteien Erscheinungs- und Verhandlungszwang auferlegt und diesen Zwang noch wirksamer gestaltet, indem es dem Arbeitnehmerverband, welcher sein Ziel nicht im Verhandlungswege erreicht, die Möglichkeit des Arbeitskampfes gibt ²¹. Da das Gesetz im Arbeitskampf dem Arbeitgeber verbietet ²², während der Dauer eines gesetzlichen Streiks oder einer gesetzlichen Aussperrung anstelle der Arbeitnehmer andere Arbeitnehmer für dauernd oder einstweilen einzustellen oder zu beschäftigen, ist die Entschließungsfreiheit des Arbeitgebers sehr stark beeinträchtigt; denn es bleibt ihm praktisch nichts anderes übrig, als zu verhandeln und den Kollektivarbeitsvertrag anzunehmen, um einen Streik mit für ihn schweren Folgen zu vermeiden. Dies kommt einem Kontrahierungszwang nahe ²³.

(2) Einrichtung von Schlichtungsstellen

Es sind Schlichtungsstellen ²⁴ gebildet worden. Kommt bei Versuchen zur Beilegung von Streitigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten vor einem privaten Vermittler keine Einigung zustande, so sind die Fragen der Schlichtungsstelle zu unterbreiten. Je besser die Schlichtungsstelle es versteht, mit Anpassungsfähigkeit an wirtschaftliche und soziale Veränderungen die Arbeitsbedingungen auszugestalten und sonstige Differenzen zu bereinigen ²⁵, desto besser funktioniert in der Praxis die gesetzliche Regelung der absoluten Friedenspflicht.

²¹ Der Gesetzesentwurf sah für diesen Fall nur die Verhängung einer Geldstrafe gegen den Arbeitgeber vor.

²² TTVG § 27, Ziff. 2.

²³ Vgl. SAYMEN, Is Hukuku, S. 348.

²⁴ Für das Schlichtungsverfahren sind 2 Instanzen eingerichtet: Erste Instanz ist die Provinzschlichtungsstelle; wird Einspruch gegen die Entscheidung der Provinzschlichtungsstelle erhoben, dann entscheidet der Oberste Schlichtungsrat; dessen Entscheidungen sind unanfechtbar (§ 35 ff., § 36 ff.).

²⁵ Vgl. TSCHUDI, Festgabe für Ruck, S. 109 ff.

Deshalb hat das Gesetz ein besonderes Verfahren für die Schlichtung des Streits und eine besondere Besetzung der Schlichtungsstelle vorgesehen. Die Schlichtungsstelle hat die Möglichkeit, sich über Streitfälle genau zu orientieren und geeignete Personen als Zeugen oder Sachverständige zu vernehmen oder ihre schriftliche Erklärung einzuholen (§ 35 Ziff. 2, Abs. 3 und § 36, Ziff. 3, Abs. 2 TTVG). Die Schlichtungsstellen sollen nach dem Willen des Gesetzgebers auch selbst von Sachverständigen besetzt sein ²⁶. Sachkunde allein genügt aber nicht. Es muß erreicht werden, daß die Streitenden durch die Schlichtung befriedigt werden. Wird dieses Ziel nicht erreicht, dann wächst die Unzufriedenheit. Die Streiktendenzen werden verstärkt. Dazu kommt das Gefühl der Ohnmacht angesichts der durch die absolute Friedenspflicht bewirkten Einschränkung der Streikfreiheit ^{27 28}.

(3) Umgrenzung der Friedenspflicht

Die Dauer der absoluten Friedenspflicht, die sich aus dem Gesetz und dem Kollektivarbeitsvertrag ergibt, ist im Gesetz genau umschrieben: Die Dauer des Kollektivarbeitsvertrages, der auf bestimmte oder unbestimmte Zeit abgeschlossen werden kann, darf nicht weniger als ein Jahr und nicht mehr als drei Jahre betragen. Ist ein Kollektivarbeitsvertrag für eine weniger als ein Jahr dauernde Arbeit abgeschlossen, so gilt der Vertrag auch im ersten Jahr nur bis zur Beendigung der Tätigkeit. Das Gesetz räumt außerdem den Parteien des Kollektivarbeitsvertrages, für die seine Fortgeltung unzumutbar geworden ist, das Recht ein, den Kollektivarbeitsvertrag zu kündigen ²⁹.

Das Gesetz hat auch weiter zum Zweck der Rechtssicherheit die Fälle geregelt, in denen die Kündigung des Kollektivarbeitsvertrages wegen Auflösung des Verbandes oder wegen Untersagung seiner Tätigkeit unmöglich wird. Dann verliert der Kollektivarbeitsvertrag seine Gültigkeit nach Ablauf eines Jahres seit der Auflösung oder der Untersagung der Tätigkeit des Verbandes; dies

²⁶ Rechts- und Wirtschaftsprofessoren nehmen an diesem Rat teil.

²⁷ Vgl. TSCHUDI, a.a.O. S. 109 ff.

²⁸ Die Tätigkeit der Schlichtungsstelle war in der Türkei bis jetzt zwar wissenschaftlich vorbereitet aber in der praktischen Durchführung unbefriedigend, soweit es sich um Lohnfragen handelte. Vgl. Sahir ERMAN, Sosyal Hukuk ve İktisat Mecmuası, Sai. 3 S. 140, Y.H.K. hılasası; SAYMEN, Is Uyumazlıkları Y.H.K., Istanbul, Baro Dergisi 1951, Sayı. 6, S. 425 v.d. Sayı. 1, 2, S. 673, 1952, Sayı. 7, S. 450; Sayı. 12, S. 706-707.

²⁹ Vgl. Basari ORHAN, S. 18; Rede des Arbeitsministers a.a.O. S. 6.

gilt nicht, wenn im letzteren Fall der Verband während des genannten Zeitraumes seine Tätigkeit wieder aufnimmt (§ 5).

bb) Rechtsstreitigkeiten

Nach § 19, Ziff. 2 TTVG besteht bei den sog. Rechtsstreitigkeiten keine absolute Friedenspflicht der Tarifpartner während der Dauer des Kollektivarbeitsvertrages, d.h. bei Verletzung von gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Rechten. Sind die Arbeitnehmer in einem solchen Recht verletzt, dann dürfen sie trotz absoluter Friedenspflicht streiken. Umgekehrt ist für diesen Fall der Arbeitgeberseite das Recht zur Aussperrung zugebilligt. Daß diese Regelung den anerkannten Grundsätzen des Arbeitskampfes, wonach Rechtsstreitigkeiten durch die Gerichte zu entscheiden sind, zuwider läuft, ist auch aus der Begründung ³⁰ des Gesetzes ersichtlich.

Dem Gesetzgeber war der Unterschied zwischen Rechtsstreitigkeiten und Arbeitsstreitigkeiten sehr wohl klar. Aber angesichts der langen Dauer der Arbeitsprozesse in der Türkei wollte der pragmatisch denkende Gesetzgeber verhindern, daß Arbeitgeber sich auf die längere Dauer der Prozesse verlassen und dadurch die Rechte der Arbeitnehmer verletzen können ³¹. Die Friedenspflicht enthält deshalb kein Kampfverbot bei Streit über die Verletzung von Pflichten aus dem Kollektivarbeitsvertrag ³². Es gibt den Arbeitnehmern

³⁰ Vgl. BASARI ORHAN, S. 38; Rede des Arbeitsministers a.a.O., S. 6.

³¹ Vgl. BASARI ORHAN, S. 38; Rede des Arbeitsministers a.a.O.

³² Diese Regelung ist auch der bisherigen türkischen Rechtsvorstellung fremd. Die Schlichtungsstellen haben die Beilegung von Rechtsstreitigkeiten bis zum Erlaß des TTVG abgelehnt. Vgl. SAYMEN, aaO., S. 328; Y.H.K. KARARI vom 8.10.1952 in R.G., Sayi. 8239.

Es erscheint fraglich, ob es sich um Rechtsstreitigkeiten aus dem Kollektivarbeitsvertrag handeln muß oder ob es auch solche aus dem Einzelarbeitsvertrag sein können. Das Gesetz beantwortet diese Frage nicht ausdrücklich. Es spricht nur von Verletzung der "gesetzlichen oder kollektivarbeitsvertraglichen Rechte". Die Verletzung des Einzelarbeitsvertrags wird nicht erwähnt. Eine Erstreckung der gesetzlichen Vorschrift auf den Einzelarbeitsvertrag ist nicht angängig, da es sich um eine Ausnahmebestimmung handelt, nämlich um eine Durchbrechung der sonst bestehenden, vom TTVG zum Prinzip erhobenen, absoluten Friedenspflicht. Wir folgen also auch hier der bekannten Schulregel der Jurisprudenz, wonach Ausnahmen grundsätzlich nicht extensiv interpretiert oder im Wege der Analogie erweitert werden dürfen, wenn ein Grundgedanke des Gesetzes dem entgegensteht.

oder Arbeitgebern für diesen Fall von Streitigkeiten die Wahl zwischen zwei Möglichkeiten: Das Gericht anzurufen oder zu streiken bzw. auszusperrern. Diese Regelung harmoniert trotz ihres pragmatischen Charakters weder mit den Arbeitskampftheorien, noch mit dem Grundgedanken des Gesetzes.

Die Zweispurigkeit, d.h. die Möglichkeit, Klage oder Arbeitskampf zu wählen, verträgt sich nicht mit der sonstigen Strenge des Gesetzgebers, der z.B. bei Nichteinhaltung von Formvorschriften bei einem Streik diesen als ungesetzlichen behandelt.

Die Vorschrift gibt auch vom Standpunkt der Verfassung aus zu Bedenken Anlaß. Denn die materielle Zielsetzung des Streiks ist in § 47 auf die Aufrechterhaltung oder Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Stellung der Arbeitnehmer beschränkt; ein Streik zur Beilegung von Rechtsstreitigkeiten entspricht aber dieser Zielsetzung nicht, ist also nicht verfassungsmäßig ³³.

Der Gesetzgeber wollte die grobe Verletzung des Kollektivarbeitsvertrages durch den Arbeitgeber verhindern und ging von der Erwartung aus, daß die streitenden Parteien unter der Drohung eines möglichen Arbeitskampfes das Gericht unverzüglich anrufen würden. Ob diese Regelung den Erfolg haben wird, den sich der Gesetzgeber vorstellt, oder ob sie darüber hinaus möglicherweise zu einer Verletzung der absoluten Friedenspflicht führt, ist noch nicht abzusehen. Wenn es zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Konflikt gibt, so wird die Frage, ob es sich um eine Arbeits- oder eine Rechtsstreitigkeit handelt, erst nach der Verletzung des Arbeitsfriedens durch das Gericht entschieden. Dadurch belastet das Gesetz die Parteien mit einem großen Risiko; denn es gibt Fälle, in denen es nicht von vornherein klar ist, ob eine Arbeits- oder eine Rechtsstreitigkeit vorliegt, mit andern Worten, ob es sich um die Auslegung einer Rechtsvorschrift oder um Arbeitsbedingungen handelt, die nicht durch Rechtsvorschriften geregelt, sondern der freien Gestaltung überlassen sind. Nun darf zwar bei Rechtsstreitigkeiten, nicht jedoch bei Arbeitsstreitigkeiten gestreikt werden. Es kann also sein, daß eine Gewerkschaft in der irrigen Annahme, es liege eine Rechtsstreitigkeit vor, einen Streik veranlaßt, während in Wahrheit eine Arbeitsstreitigkeit vorliegt.

³³ So auch bei SAYMEN, Isversen, Sayi, 6; Mart 1963, S. 13. Es muß damit gerechnet werden, daß der Verfassungsgerichtshof diese Bestimmung für nichtig erklärt.

Dann trägt die Gewerkschaft die Folgen des illegalen Streiks und darin besteht das Risiko.

Zu diesen Bedenken, die gegen die Regelung des § 19 TTVG vorgebracht worden sind, kommt noch ein letzter Gesichtspunkt, der grundsätzliche Bedeutung hat: Die Überflüssigkeit des § 19.

Diese Überflüssigkeit hat namentlich SAYMEN in seiner Kritik zu § 19 TTVG hervorgehoben. Er geht davon aus, daß richterlicher Schutz bei Rechtsstreitigkeiten genügt, also die Selbsthilfemaßnahme des Streiks entbehrlich ist ³⁴. Er erklärt, daß die Befolgung des Kollektivarbeitsvertrages auch ohne Streik gewährleistet wird, und zwar durch drei andere gesetzliche Bestimmungen, die den § 19 TTVG entbehrlich machen: diese gesetzlichen Bestimmungen beziehen sich allerdings nicht auf die Verletzung von gesetzlichen, sondern nur auf die Verletzung von kollektivvertraglichen Rechten. Es handelt sich um folgende Vorschriften:

- (1) § 1 TTVG, der besagt, daß Bestimmungen des Einzelarbeitsvertrages, welche gegen den Kollektivarbeitsvertrag verstoßen, nichtig sind und durch die Bestimmungen des Kollektivarbeitsvertrages ersetzt werden. Es kommen also gegen die Bestimmungen des Kollektivarbeitsvertrages verstoßende Einzelarbeitsverträge überhaupt nicht rechtswirksam zustande.
- (2) § 50 TTVG schreibt die subsidiäre Anwendung des Obligationenrechts vor, welche dem verletzenden Vertragspartner die Möglichkeit gibt, den Verletzenden in Verzug zu setzen und den Vertrag aufzulösen und evtl. Schadensersatz zu verlangen.
- (3) § 47 TTVG sieht vor, daß die Befolgung der Kollektivarbeitsverträge gemäß den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes von den Behörden zu kontrollieren ist. So werden die Behörden ³⁵ von vornherein die notwendigen Maßnahmen treffen, damit der Kollektivarbeitsvertrag nicht verletzt wird.

Im übrigen hat das Gesetz gegen unzumutbare Folgen eines Streiks bei Rechtsstreitigkeiten einige Maßnahmen vorgesehen: Das Gericht kann die Einstellung

³⁴ SAYMEN, Isversen, Sayi 4, Januar 1963, S. 9.

³⁵ Bezirksarbeitsdirektion oder Arbeitsministerium. Vgl. SAYMEN, S. 127 ff.

des Streiks oder der Aussperrung anordnen (§ 19 Ziff. 2 Abs. 4 TTVG)³⁶ und, wenn die Parteien das Gericht nicht angerufen haben, kann der Arbeitsminister dies tun (§ 19 Ziff. 2 Abs. 3)³⁷.

Vor dem Streikbeschluß ist in jedem Fall das Erfordernis der Einleitung des privaten Vermittlungsverfahrens nach den allgemeinen Regeln zu beachten.

Die Parteien können die Rechtsstreitigkeiten auch der Privatschlichtungsstelle übertragen. In diesem Fall haben sie auch die Möglichkeit, einen Einfluß auf die Regelung auszuüben. Die Parteien können ferner ihre Rechtsstreitigkeiten durch den Abschluß eines Vergleiches beilegen. In diesem letzteren Fall verzichtet eine Partei darauf, sich auf eine ihrer Meinung nach bestehende Norm zu berufen. Der Entscheid der Schlichtungsstelle ist daher in seinen rechtlichen Wirkungen nicht einem Urteil, sondern einem Privatrechtsgeschäft gleichzustellen³⁸.

ß) Nach dem Ablauf des Kollektivarbeitsvertrages

aa) Während des Beilegungsverfahrens

Im Gegensatz zum deutschen Recht, in dem der Streik keiner gesetzlichen Einzelregelung unterworfen ist, so daß es vom Willen der Vertragsparteien abhängt, ob sie ein Beilegungsverfahren im Tarifvertrag festlegen³⁹, stellt das TTVG eine Verpflichtung zur Einhaltung des Beilegungsverfahrens auf, dessen Durchführung durch die Friedenspflicht gesichert ist.

Nach türkischem Recht stellt die Friedenspflicht im Beilegungsverfahren eine Garantie der Durchführung einer bestimmten Reihe von Beilegungsversuchen dar. Zur Vermeidung von Arbeitskämpfen ist in dem Gesetz ein besonderes Verfahren vorgesehen, welches die Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten im Wege friedlicher Verhandlungen anstrebt, deren Durchführung obligatorisch ist.

³⁶ Das Gericht kann Einstellung anordnen, wenn nach seiner Meinung die Gerechtigkeit dies erfordert oder die Nichteinstellung des Streiks oder der Aussperrung die Wahrung der entsprechenden Rechte gefährdet oder ein Schaden in beträchtlichem Maße entstehen kann.

³⁷ Begründung, vgl. bei BASARI: aaO., S. 39

³⁸ Vgl. Giovanni MARANTA: Der Begriff der Kollektivstreitigkeiten, Diss. Freiburg 1961. Er nennt diesen Fall die Umwandlung einer Rechtsstreitigkeit in eine Regelungsstreitigkeit.

³⁹ Vgl. BOLDT-DURAND, Streik und Aussperrung, S. 123.

Das Gesetz legt den Tarifvertragsparteien die Friedenspflicht für die Zeit vor und während der Dauer des Beilegungsverfahrens auf. Es handelt sich um eine echte, über die Dauer des Kollektivarbeitsvertrages hinausgehende, gesetzliche Erweiterung der Friedenspflicht, die auch eine Verpflichtung für den einzelnen Arbeitnehmer bedeutet. Mit dieser Regelung haben §§ 15 und 16 TTVG für die Dauer der Verhandlungen über den Abschluß eines Kollektivarbeitsvertrages zeitlich beschränkte Verbote von Streiks und Aussperrungen angeordnet.

Das Gesetz hat nicht nur den Tarifvertragsparteien die Verpflichtung zur Durchführung des Beilegungsverfahrens auferlegt, sondern auch die Teilnahme an diesem Verfahren vorgeschrieben; es enthält die Verpflichtung, in der Vermittlungsverhandlung zu erscheinen oder einen Vertreter zu entsenden (§ 15, Abs. 2 TTVG). Dies ist eine zusätzliche inhaltliche Steigerung der Friedenspflicht, von der die Legitimität des Streiks abhängt und von der die individuelle Friedensverpflichtung berührt wird. Diejenigen Arbeitgeber, welche sich weigern, mit einem Arbeitnehmerverband über einen Kollektivarbeitsvertrag zu verhandeln, handeln gesetzwidrig. Die Arbeitnehmer dürfen erst nach Empfang des Protokolls des Vermittlungsausschusses streiken. Zu den Voraussetzungen eines gesetzlichen Streiks gehört die Teilnahme am Beilegungsverfahren. Doch kann niemand zur Annahme der Vorschläge der Gegenpartei gezwungen werden.

Wesentlich ist hier die Frage, wie weit die Pflicht zum Erscheinen geht, d.h. ob körperliche Anwesenheit genügt oder ob eine besondere Verhaltenspflicht besteht, z.B. eine Verständigungsbereitschaft und damit praktisch eine Verhandlungspflicht⁴⁰. Erfüllt ein Arbeitnehmerverband die gesetzliche Teilnahmepflicht oder handelt er gesetzwidrig, wenn er Kampfbeschlossenheit in allen technischen Einzelheiten offenlegt oder gar unter Beweis stellt, z.B. eine Streikurabstimmung⁴¹, das positiv verlaufende Ergebnis verlautbart und

⁴⁰ Dieses Problem hat eine entscheidende Rolle in dem Urteil des BAG vom 31. Oktober 1956 gespielt, das den Schleswig-Holsteinischen Metallarbeiterstreik vom Jahr 1956 betrifft. Allerdings ist in diesem Falle die Kampfbeschlossenheit und deren Publikation als Ausübung eines unmittelbaren Drucks und daher als Störung der Friedenspflicht bewertet worden.

⁴¹ Zwar kann nach dem TTVG ein Arbeitnehmerverband unabhängig von dieser Urabstimmungspflicht den Kampf beschließen. Aber es steht nichts dagegen, daß er eine Urabstimmung durchführt.

so auf der anderen Seite den Eindruck erweckt, daß die Arbeitgeber entweder ganz seinen Wünschen entgegenkommen oder den Streik dulden sollen?

Um der Zielsetzung der gesetzlichen Regelung gerecht zu werden, müßte man wohl die Teilnahmepflicht als eine besondere Verhaltenspflicht auslegen. Denn das Beilegungsverfahren bedeutet die Durchführung einer Methode, die der Verwirklichung des Zwecks der Beilegung des Konfliktes dienen soll und dazu auch notwendig ist. Die Beilegungsversuche sind die einzige und wichtigste Möglichkeit, in der die gütliche Einigung angebahnt wird, bevor der offene Kampf ausbricht.

Will die Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite zum Kampf schreiten, ohne die Teilnahmepflicht zu erfüllen, so muß sie alle notwendigen Schritte unternehmen, um ihre unberechtigte praktische Nichtteilnahme an dem Beilegungsverfahren zu verdecken. Das Beilegungsverfahren eröffnet keine Verhandlungsmöglichkeiten, wenn die Partner ihre Kampfentschlossenheit offengelegt haben. Dann ist dadurch das Ziel des Verfahrens vereitelt ^{42,43}. Außerdem bietet auch § 50 TTVG durch seine Verweisung auf das Zivilgesetzbuch und Obligationenrecht die Möglichkeit, nach dem in diesen Gesetzen statuierten Grundsatz von Treu und Glauben, die Teilnahmepflicht im Sinne einer Verhandlungspflicht auszulegen.

bb) Nach dem Beilegungsverfahren

Es handelt sich bei der Friedenspflicht nach dem Beilegungsverfahren um das Erfordernis der vorherigen Ankündigung des Arbeitskampfes.

Das Gesetz erlaubt Streik und Aussperrung nur, wenn sie innerhalb einer bestimmten Zeit vorher angekündigt worden sind. Dadurch soll den Parteien die Möglichkeit geboten werden, sich zu einigen, bevor der Kampf offen ausbricht. Die Partei, welche den Arbeitskampf erklären will, muß innerhalb von sechs

⁴² Die Beilegungsversuche haben in letzter Zeit eine größere wirtschaftliche Bedeutung gewonnen. Das Beilegungsverfahren ist daher ein wichtiger Teil des Tarifrechts und Hauptgegenstand von Tarifvertragsvereinbarungen zwischen Industrieunternehmen und großen Gruppen von Arbeitnehmern geworden. Sein Schutz ist daher eine praktische Notwendigkeit.

⁴³ In diesem Sinne äußert sich auch die deutsche Rechtsprechung und die Lehre, welche einen während des Schlichtungsverfahrens gefaßten Beschluß über die Herbeiführung einer Streikabstimmung als einen Verstoß gegen die vereinbarte Friedenspflicht bewertet haben.

Arbeitstagen nach Empfang des Berichts des Vermittlungsausschusses über die Nichteinigung der Gegenpartei den Kampfbeschuß schriftlich bekannt geben. Vor Ablauf dieser Friedensfrist darf nicht gestreikt werden. Das Gesetz schreibt ausdrücklich vor: "Ist die genannte Bekanntgabe binnen sechs Arbeitstagen nicht erfolgt, so darf nicht gestreikt werden (§ 23, Abs. 3 TTVG)".

Zusammenfassend kann gesagt werden, daß die gesetzliche Regelung des türkischen Rechts für die Friedenspflicht während der Dauer des Kollektivarbeitsvertrages und nach Ablauf des Kollektivarbeitsvertrages grundsätzlich für die praktische Durchführung des Arbeitskampfes genügt. Diese gesetzliche Regelung der Friedenspflicht begrenzt klar die Legitimität des Streiks als Grundlage und Maßstab einer individuellen Friedenspflicht, die das Einzelarbeitsverhältnis beherrscht.

Für Sonderfälle hat aber das TTVG darüber hinaus noch eine weitere Möglichkeit geschaffen, nämlich eine außerordentliche Friedenspflicht, die ebenfalls das Einzelarbeitsverhältnis berührt. Diese außerordentliche Friedenspflicht wird im folgenden kurz erörtert.

b) Außerordentliche Friedenspflicht

Hier kann man nach der Regelung des TTVG zwei Stufen oder Arten unterscheiden: eine vorläufige und eine endgültige Friedenspflicht.

α) Die endgültige außerordentliche Friedenspflicht

Diese beruht auf dem Streikverbot des § 20.

Das Gesetz hat zum Schutz öffentlicher Interessen für bestimmte Fälle ein Streikverbot ausgesprochen. Diese Fälle sind in § 20 abschließend aufgezählt:

Streik- und Aussperrungsverbot.

§ 20: Es darf nicht gestreikt oder ausgesperrt werden:

1. Im Krieg;
2. Während einer allgemeinen oder teilweisen Mobilmachung;
3. in allen gesundheitsdienstlichen Einrichtungen wie Krankenhäusern, Kliniken, Sanatorien, Dispanserien, Apotheken und Betrieben, welche Prophen und Serum herstellen, mit Ausnahme der übrigen pharmazeutischen Betriebe;
4. im Dienst der Rettung von Leben und Gütern;
5. in Betrieben zur Herstellung und Verteilung von Wasser, Gas und Elektrizität, soweit sie selbständige oder unselbständige Anstalten und öffentlich sind;

6. in See-, Luft- und Landverkehrsmitteln, welche ihre Reise ins Ausland nicht beendet haben, auf Schiffen, welche in türkischen Gewässern auf Fahrt sind, und in Luft-, See- und Landverkehrsmitteln, welche auf oder über dem türkischen Festland unterwegs sind;
7. im Notariatsdienst;
8. in Erziehungs- und Lehreinrichtungen und Kinderpflegeheimen;
9. wenn eine Vereinbarung gemäß § 19 Ziff. 2 der privaten Schlichtungsstelle zustandegekommen ist, nach der Unterzeichnung des Schlichtungsabkommens, oder wenn das Gericht gemäß desselben Paragraphen die Einstellung des Streiks oder der Aussperrung angeordnet hat, nach der Bekanntmachung seiner Entscheidung;
10. während der Dauer des Kollektivarbeitsvertrages mit Ausnahme des Falles des § 19 Ziff. 2;
11. wenn auf Antrag des berechtigten Arbeitnehmersyndikats, oder der berechtigten Arbeitnehmerföderation der Oberste Schlichtungsrat feststellt hat, daß die Lohn- und anderen Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in den dem Verteidigungsministerium und dem Oberkommandierenden der Gendarmerie des Innenministeriums unterstehenden Betrieben schlechter sind, als die in vergleichbaren Betrieben auf dem Arbeitsmarkt, dann darf in diesen Betrieben der Streik beschlossen werden,

wenn festgestellt ist, daß die Lohn- und andere Arbeitsbedingungen in dem im obigen Absatz erwähnten Betrieben zu Ungunsten der Arbeitgeber sind, dann darf in diesen Betrieben die Aussperrung beschlossen werden,

in den unter dieser Ziffer erwähnten Betrieben darf außer in den Fällen, die in vorstehendem bezeichnet sind, nicht gestreikt oder ausgesperrt werden;
12. bei Brand-, Flut-, Erdbeben-, Erdbeben- und Lawinenkatastrophen, die den normalen Gang des Lebens lähmen, kann der Ministerrat in Betrieben und Branchen, die er bestimmt, ein Streik- und Aussperrungsverbot verfügen. Dieses Verbot darf nur für Katastrophenorte und nur, solange die Folgen der Katastrophen anhalten verfügt werden.
13. in Orten, über die der Ausnahmezustand verhängt ist, kann der Militärbefehlshaber die Durchführung eines Streikes oder einer Aussperrung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit aussetzen oder von seiner Erlaubnis abhängig machen.

β) Die vorläufige Friedenspflicht nach § 21 TTVG

Das Gesetz gibt dem Ministerrat die Befugnis, eine Friedenspflicht auf die Dauer von höchstens 90 Tagen anzuordnen, wenn ein Arbeitskampf die Volksgesundheit oder die Sicherheit des Landes bedroht. Es handelt sich hier um eine Bestimmung zum Schutz öffentlicher Interessen, welche auch schon in den in § 20 aufgezählten besonderen Fällen durch ein Streikverbot geschützt sind. Das Streikverbot des § 20 erstreckt sich schon auf Fälle, welche die Volksgesundheit oder die Sicherheit des Landes unmittelbar betreffen: § 21 ermöglicht es dem Ministerrat, auch in solchen Fällen, in denen die Volks-

gesundheit oder die Sicherheit des Landes nur mittelbar betroffen wird, den Arbeitskampf zu verbieten. Die Befugnis des Ministerrats ist allerdings Einschränkungen unterworfen. Ein völlig freies Ermessen hat er nicht. Er darf die Einstellung des Streiks zunächst höchstens auf 30 Tage anordnen und muß gleich nach der Bekanntgabe der Anordnung den Streitfall an den Obersten Vermittlungsausschuß verweisen und von ihm einen beratenden Bericht verlangen. Dieser Bericht muß spätestens vor Ablauf der genannten 30 Tage erstattet werden. Der Ministerrat darf erst nach Prüfung dieses Berichts die genannten 30 Tage um weitere 60 Tage verlängern. Gegen die Anordnungen des Ministerrats können die Parteien bei dem Verwaltungsgerichtshof Aufhebungsklage erheben. Der Gerichtshof muß seine Entscheidung binnen einer Woche fällen.

2. Vertragliche Verpflichtungsgrundlage

Die Friedenspflicht auf vertraglicher Grundlage ist eine vertraglich erweiterte Friedenspflicht auf Grund einer Privatschiedsklausel.

Das TTVG statuiert eine absolute Friedenspflicht während der Dauer des Kollektivarbeitsvertrages. Diese Bestimmung ist, wie aus § 20 Ziff. 10 hervorgeht, zwingendes Recht. Die Parteien des Kollektivarbeitsvertrages können das damit ausgesprochene Streikverbot nicht aufheben. Die Friedenspflicht darf andererseits auch nicht im Wege einzelvertraglicher Abrede erweitert werden. Nach TTVG § 26 Abs. 1 darf der Arbeitsvertrag keine Bestimmung enthalten, die den Arbeitnehmer daran hindern soll, am legitimen Arbeitskampf teilzunehmen.

Es ist aber aus dem Wortlaut des Gesetzes nicht ersichtlich, ob es den Parteien unbenommen ist, durch kollektivvertragliche Vereinbarung die Friedenspflicht, d.h. die gesetzliche Friedenspflicht, über die Dauer des Kollektivarbeitsvertrages hinaus zu erweitern, ein absolutes Verbot des Arbeitskampfes auch für die Zeit nach Ablauf des Vertrages und des Beitragsverfahrens zu statuieren. Nach der Vorschrift des § 43 können sich die Parteien in jedem Stadium des Streites durch Vereinbarung einem privaten Schlichtungsverfahren unterwerfen.

Die Schiedssprüche der Privatschlichtungsstelle haben die Wirkung eines Kollektivarbeitsvertrages mit unbefristeter Laufzeit (§ 37 Abs. 2 TTVG).

§ 26 Abs. 2 TTVG schreibt vor: In die Kollektivarbeitsverträge können Bestimmungen über die Anrufung der privaten Schlichtungsstelle zur Beilegung von Streitigkeiten während der Laufzeit des Vertrages aufgenommen werden. Damit ist die Unterwerfung unter die private Schlichtungsstelle nur für die Dauer des Kollektivarbeitsvertrages vorgesehen. Einer von vornherein getroffenen Vereinbarung der absoluten Friedenspflicht auch für die Zeit nach dem Ablauf des Kollektivarbeitsvertrages sollte trotz § 26 Abs. 2 nichts entgegenstehen. Da für die Vereinbarung einer privaten Schlichtungsstelle ausschließlich der Wille der Parteien maßgebend ist, muß eine Unterwerfung unter die private Schlichtungsstelle, in welcher sich die absolute Friedenspflicht ausdrückt, auch nach Ablauf des Kollektivarbeitsvertrages möglich sein, wenn sich die Parteien insoweit geeinigt haben ⁴⁴. Dann wird ein Friedensabkommen getroffen, das jeden einzelnen Arbeitnehmer mit einer individuellen Friedenspflicht belastet.

IV. Der gesetzwidrige Arbeitskampf

1. Art und Umfang der Verletzung

a) Art

Bei Verletzung der Friedenspflicht bestimmt das TTVG in § 17 Abs. 2: "Ein Streik, der zum Zwecke der Wahrung oder Förderung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Arbeitnehmer in ihrem Verhältnis zum Arbeitgeber nach den Vorschriften dieses Gesetzes durchgeführt wird, ist ein gesetzlicher; ein solcher, der nicht zu diesem Zwecke oder den Vorschriften des Gesetzes zuwider durchgeführt wird, ist ein ungesetzlicher Streik."

Zeitlich ist die Friedenspflicht durch die oben genannten gesetzlich geregelten Friedensfristen begrenzt.

α) Verletzung der Friedenspflicht beim Streik

aa) Unerlaubter Zweck

Eine gesetzwidrige Verletzung der Friedenspflicht liegt vor, falls die Arbeitsniederlegung andere als wirtschaftliche oder soziale Ziele verfolgt ⁴⁵.

⁴⁴ Die vertraglich erweiterte Friedenspflicht hat ihre Zukunft m.E. in dem Bereich der Rechtsstreitigkeiten.

⁴⁵ Davon macht § 19 TTVG eine Ausnahme.

Ein politischer Streik ist verboten. § 55 stellt jede Art der Beteiligung an einem Streik oder einer Aussperrung zum Zwecke der Beeinflussung der Entscheidungen des Staates, der Provinzverwaltung oder der Stadtverwaltung unter schwere Strafe. Im Sinne der oben genannten Zweckbestimmung ist auch ein Sympathiestreik verboten. Aber die nichtstreikenden Gewerkschaften sind nicht gehindert, die Streikenden finanziell zu unterstützen ⁴⁶.

bb) Unerlaubte Durchführung

Eine gesetzwidrige Verletzung der Friedenspflicht liegt auch vor, falls, wie oben gezeigt wurde, nicht zunächst das Verfahren zur Beilegung (Vermittlung, § 15 ff.) in der gesetzlichen Form durchgeführt und nicht der Streik angekündigt und entgegen den Vorschriften des § 20 und des § 21 erklärt wird. -

β) Verletzung der Friedenspflicht bei der Aussperrung

Ein Gegenstück der gesetzwidrigen Verletzung der Friedenspflicht durch den Arbeitnehmer ist ihre Verletzung durch den Arbeitgeber. Einen Sonderfall hat das TTVG in § 30 geregelt. Er bildet ein Gegenstück zu dem Fall des heimlich eingeleiteten Arbeitskampfes, welcher nach außen hin als Ausübung rechtlicher Befugnisse erscheint. § 30 TTVG besagt:

"Ist durch Beschluß eines Gerichts festgestellt worden, daß eine gesetzliche Aussperrung in der Absicht durchgeführt worden ist, den Betrieb für immer zu schließen oder dem Arbeitnehmer seinen Anspruch auf die Abfindung zu nehmen, so ist die Aussperrung mit der Zustellung des Gerichtsbeschlusses an den Arbeitgeber einzustellen. In diesem Falle wird § 29 Ziff. 2 und bezüglich der Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes über die Kündigung und die Abfindungsansprüche angewandt."

Bei dem im Gesetz erwähnten Fall wird eine Aussperrung zwar nicht heimlich, sondern offen und regelrecht durchgeführt, aber dabei heimlich ein anderes Ziel als erlaubt verfolgt. Hier hat ein Arbeitgeber eine nach außen hin als gesetzmäßig erscheinende Aussperrung in der heimlichen Absicht durchgeführt, den Betrieb für immer zu schließen oder dem Arbeitnehmer seinen gesetzlichen Anspruch auf die Dienstaltersprämie bei einer Kündigung zu nehmen. Will der Arbeitgeber die Arbeitsverhältnisse mit den Arbeitnehmern auflösen, so stehen ihm nur die Möglichkeiten des individuellen Vertragsrechts zur Verfügung. Entscheidend ist hier, daß der Arbeitgeber mit seiner Scheinaussperrung ein Ziel verfolgt, welches über das kollektivrechtliche Arbeitsver-

⁴⁶ Rede des Arbeitsministers aaO., S. 9.

hältnis hinausgeht und nur das individualrechtliche Arbeitsverhältnis berührt. Es muß aber bei einer ordnungsmäßigen Aussperrung wie auch bei einem ordnungsmäßigen Streik ein Ziel verfolgt werden, das außerhalb der rein individuellen Sphäre des Einzelarbeitsverhältnisses liegt ⁴⁷.

Die Maßnahme des Arbeitgebers ist nach dem Gesetz nichts anderes als eine rechtswidrige Aussperrung. Ein rechtswidriger Arbeitskampf verliert dadurch sein Wesen nicht, daß er äußerlich scheinbar nach den Vorschriften des Gesetzes durchgeführt wird. In diesem Fall ist die Aussperrung mit der Zustimmung des Gerichtsbeschlusses an den Arbeitgeber einzustellen.

b) Umfang

In der Vorschrift des § 17 Abs. 1 heißt es: "Streik ist die verabredete und gemeinsame Arbeitseinstellung der Arbeitnehmer mit dem Ziel, die Tätigkeit in einer Branche oder in einem Betrieb einzustellen oder sie je nach der Art der Arbeit in beträchtlichem Maße zu stören." Für die Verletzung der Friedenspflicht ist die Schädigung durch den offenen Kampf entscheidend. Die Verletzung der Friedenspflicht ohne vollständige Arbeitseinstellung ist nicht denkbar. So ist z.B. Langsamerarbeit kein Arbeitskampf, sondern nur eine individualrechtlich zu beurteilende Handlung, die sich zivilrechtlich als positive Vertragsverletzung und unerlaubte Handlung, strafrechtlich als strafbare Handlung darstellen kann.

Die Vorschriften des § 58 TTVG verbieten solche gemeinschaftlichen Handlungen, welche die Produktion lahmlegen, und stellen jede Art der Beteiligung an ihnen unter Geld- und Gefängnisstrafdrohung.

Drohungen mit Kampfmaßnahmen fallen im Gegensatz zum deutschen Recht nicht unter den Begriff des Kampfes. Das Gesetz erwähnt zwar die Mitwirkung beim Streikbeschuß, die Anregung hierzu und den Zwang zur Beteiligung am Streik, welche wie eine Drohung wirken, betrachtet diese Schritte aber noch nicht als Kampfmaßnahme, welche die Friedenspflicht verletzen. solange die Arbeit noch nicht niedergelegt ist. Das ergibt sich aus der Gesetzestechnik ⁴⁸, welche Mitwirkung beim Streikbeschuß, Anstiftung zum Streik und Zwang zur

⁴⁷ Vgl. ZIMMER, Diss. S. 34.

⁴⁸ WENGLER, Die Kampfmaßnahmen im Arbeitsrecht, S. 25.

Beteiligung an dem für "ungesetzlich" erklärten Streik unter Strafe stellt, sofern der Streik bereits ausgebrochen ist, dagegen Androhung eines für gesetzlich erklärten Streiks straflos läßt (§ 37, Ziff. 1).

So ist entscheidend für die Störung der Friedenspflicht, daß die Arbeit während der Friedenspflicht eingestellt worden ist. Zwang oder Drohung als solche sind nicht Verletzung der Friedenspflicht.

Die Verletzung der Verhandlungspflicht, deren Nichteinhaltung wie eine Drohung wirkt, bezieht sich ebenfalls auf die tatsächliche Niederlegung der Arbeit; aus ihr wird erst dann eine Verletzung der Friedenspflicht, wenn die Arbeit streikweise niedergelegt ist.

2. Folgen der Verletzung

Die Folgen der Verletzung der Friedenspflicht sind teils zivilrechtlicher, teils strafrechtlicher Art. Bevor auf Einzelheiten eingegangen werden kann, ist zunächst festzustellen:

Der Streik als solcher ist nach türkischem Recht weder eine Vertragsverletzung, noch ein Delikt oder eine deliktsähnliche Handlung. Daher begründet die Teilnahme an ihm in irgendeiner Form, soweit sie gesetzmäßig ist, überhaupt keine zivilrechtliche oder strafrechtliche Haftung. Ist der Streik aber gesetzwidrig, dann treten nach TTVG sowohl zivil- wie auch strafrechtliche Folgen ein.

a) Zivilrechtliche Folgen der Verletzung der Friedenspflicht

Hier sind Rechtsfolgen zivilrechtlicher Art zu unterscheiden, nämlich ein Kündigungsrecht und ein Schadensersatzanspruch.

α) Das Kündigungsrecht

Eine der Rechtsfolgen der Friedenspflichtverletzung ist das Recht fristloser Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Ein gesetzwidriger Streik gibt dem einzelnen Arbeitgeber das Recht, den Einzelarbeitsvertrag fristlos zu kündigen.

In diesem Zusammenhang ist bemerkenswert, daß die Hauptbedeutung des Kollektivarbeitsvertrages in der Türkei für den Arbeitnehmer in dem Schutz des Arbeitsplatzes liegt, während sie für den Arbeitgeber in dem Schutz der ungestörten Produktion liegt. Wenn aber kein Kollektivarbeitsvertrag besteht, dann kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach meist nur kurzer Kündigungsfrist den Arbeitsplatz entziehen. Es gibt keinen Kündigungsschutz für

die Erhaltung der Arbeitsplätze, wobei die Tatsache eine Rolle spielt, daß die Nachfrage nach Arbeitnehmern in der Türkei gering ist.

Das Kündigungsrecht anläßlich der Friedenspflichtverletzung hat zwei gesetzliche Grundlagen: das TTVG in § 29 Abs. 1 und das Arbeitsgesetz in § 13.

Zwischen diesen beiden Vorschriften besteht folgender Unterschied: Nach dem TTVG kann der Arbeitgeber die Einzelarbeitsverträge der streikenden Arbeitnehmer sofort fristlos kündigen, und zwar auf Grund des gesetzwidrigen Streiks, nach dem Arbeitsgesetz aber wegen schuldhafter Verletzung des Einzelarbeitsvertrages, die dann vorliegt, wenn der Arbeitnehmer zwei Tage lang ohne Einwilligung des Arbeitgebers dem Arbeitsplatz ferngeblieben ist. Im ersten Fall liegt der gesetzlichen Regelung des Kündigungsrechts die Vorstellung des Gesetzgebers zugrunde, daß die Friedenspflicht unmittelbar auf das Einzelarbeitsverhältnis einwirkt und so die individuellen Rechte und Pflichten beeinflußt. Das aus dem Arbeitsgesetz sich ergebende Recht fristloser Kündigung ist jedoch unabhängig von Streik und Friedenspflicht und stützt sich nur auf die Verletzung des Einzelarbeitsvertrages.

ß) Die Schadensersatzpflicht

Die zweite Rechtsfolge der Friedenspflichtverletzung ist eine Schadensersatzpflicht, die sich aus TTVG und ArbGes ergibt. Hier ist zu unterscheiden zwischen der Schadensersatzpflicht der Arbeitnehmer und derjenigen der Arbeitgeber.

aa) Die Schadensersatzpflicht der Arbeitnehmer

Nach dem TTVG ist der einem Arbeitgeber durch einen ungesetzlichen Streik erwachsene Schaden von demjenigen Arbeitnehmerverband, welcher den Streik beschlossen hat, zu ersetzen.

Nur der Tarifpartner kann auf Schadensersatz in Anspruch genommen werden (TTVG § 29 Ziff. 1, Abs. 2). Bei dieser Regelung ist der Gesetzgeber davon ausgegangen, daß nur die Tarifpartner, also auf der Arbeitnehmerseite die Gewerkschaften, den Streik beschließen dürfen. Diese haften dann auch in ihrer Eigenschaft als juristische Personen (§ 12 Ziff. 1 Abs. 2 des Gesetzes über die Gewerkschaften vom 5.7.1963, Nr. 274).

Ist ein Streik nicht von dem Arbeitnehmerverband beschlossen worden und daher schon aus diesem Grunde gesetzwidrig, dann sind nur die einzelnen Streikenden schadensersatzpflichtig.

Die Höhe des zu leistenden Schadensersatzes bestimmt das Gericht. Wie aus dem TTVG § 29 Ziff. 1, 2 zu entnehmen ist, beschränkt sich die Ersatzleistung in der Regel auf den tatsächlich eingetretenen Schaden.

Nach dem Arbeitsgesetz ist die Schadensersatzpflicht verschieden ausgestaltet. Sie ist teilweise mit der Verletzung der Kündigungsvorschriften verknüpft und teilweise unabhängig davon, wie im folgenden zu zeigen ist:

Eine Verknüpfung mit der fristlosen Kündigung ergibt sich aus § 13 des Arbeitsgesetzes. Nach dieser Bestimmung darf sowohl der Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmer unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen kündigen. Nichtbeachtung der Kündigungsfristen verpflichtet den Kündigenden zu Geldleistungen. Hat der Arbeitgeber fristlos gekündigt, dann sind zwei Fälle zu unterscheiden. Wenn die Kündigung gegenüber einem schuldlosen Arbeitnehmer ausgesprochen wird, dann zahlt der Arbeitgeber den Lohn für die Zeit der gesetzlichen Kündigungsfristen (d.h. zwei bis acht Wochen, je nachdem wie lange der Arbeiter in dem Betrieb tätig gewesen ist). Erfolgt jedoch die fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber wegen eines schuldhaften Verhaltens des Arbeitnehmers, dann muß der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber Schadensersatz leisten; die Höhe des Schadensersatzes bemißt sich in gleicher Weise wie die vorgenannte Lohnzahlung. Hat der Arbeitnehmer fristlos gekündigt, dann ist gleichfalls zu unterscheiden, ob diese fristlose Kündigung durch das Verhalten des Arbeitgebers veranlaßt und gerechtfertigt ist oder nicht. Die Folgen sind in dem einen wie in dem anderen Fall ebenso gestaltet, wie oben bei der fristlosen Kündigung durch den Arbeitgeber gesagt ist.

Der Schadensersatzanspruch, den der Gesetzgeber dem Arbeitgeber einräumt, hat wie der entsprechende Anspruch des Arbeitnehmers seinen legislativ-politischen Grund in der Verletzung der Kündigungsvorschriften. Er dient als Sanktion für diese ⁴⁹.

Unabhängig von der Verletzung der Kündigungsvorschriften, also nicht kausal mit dieser Verletzung verknüpft ist ein weiterer Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer.

⁴⁹ Vgl. Orhan BASARI, aaO., S. 54. Fußnote 15. SAYMEN, Türk Is Hukuku, S. 606.

Der Arbeitgeber kann auf Grund des § 17 Arbeitsgesetz von den einzelnen Arbeitnehmern Schadensersatz verlangen (§ 17 bezieht sich auf die gerechtfertigte Kündigung des Arbeitsverhältnisses, die auf Grund der Nichtbefolgung des Vertrages oder eines Verhaltens des Arbeitnehmers, das gegen die Verkehrssitte oder gegen Treu und Glauben verstößt, ausgesprochen wird). Eine Schadensersatzpflicht nach § 17 des Arbeitsgesetzes ⁵⁰ ergibt sich, wenn wegen der Auflösung des Vertrages ein Schaden entstanden ist und zwischen Schaden und Vertragsauflösung Kausalität besteht. Dann kann das Gericht den Arbeitnehmer zum Ersatz des damnum emergens und des lucrum cessans verurteilen. Außerdem kann es dem Arbeitgeber auch den Ersatz eines immateriellen Schadens zubilligen, wenn ein solcher entstanden ist ⁵¹.

Die Höhe des materiellen und immateriellen Schadens bestimmt der Richter nach freiem Ermessen, was eine sehr weitgehende individuelle Anpassung ermöglicht.

bb) Die Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers

Ein Gegenstück zu der Schadensersatzpflicht des Arbeitnehmers bei Verletzung der Friedenspflicht ist die Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers in dem Fall, daß der Arbeitgeber die Friedenspflicht verletzt.

Im Falle des § 30 TTVG wird das Verhalten des Arbeitgebers so ausgelegt, alsob er die Arbeitsverhältnisse ungerechtfertigt kündigen will; daher gibt dieses Verhalten dem Arbeitnehmer das Recht, das Arbeitsverhältnis von sich aus fristlos zu lösen. Außerdem darf der Arbeitnehmer auf Grund des § 13 des Arbeitsgesetzes von dem Arbeitgeber verlangen:

- 1.) Eine Geldleistung wegen Nichteinhaltung der Kündigungsfrist, nämlich Lohnzahlung für die Zeit der gesetzlichen Kündigungsfristen;
- 2.) Eine Dienstaltersprämie (§ 13 des Arbeitsgesetzes). Voraussetzungen dafür sind, daß der Arbeitnehmer mehr als drei Jahre in dem Betrieb oder den Betrieben eines Arbeitgebers beschäftigt war und daß die Kündigung ohne sein Verschulden erfolgte. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer in diesem Falle einen Lohn für 15 Tage für jedes volle Jahr das seit dem Beginn seiner Arbeitsaufnahme ab-

⁵⁰ Diese Vorschrift ist lex specialis zu § 345 des Obligationenrechts, das denselben Rechtsgedanken ausdrückt.

⁵¹ Vgl. SAYMEN, Is Hukuku, S. 604 f.

gelaufen ist, zu zahlen. Maßgebend ist der zuletzt bezahlte Bruttolohn ⁵².

3.) Schadensersatz auf Grund des § 17 des Arbeitsgesetzes.

b) Strafrechtliche Folgen der Verletzung der Friedenspflicht

Das Gesetz sieht für die Verletzung der Friedenspflicht Gefängnis und Geldstrafe vor.

Die Art der Streikbeteiligung ist nur in zwei Abstufungen für das Strafmaß von Bedeutung. Das Gesetz macht die Höhe der Strafe vom Grad der Beteiligung abhängig. Für einfache Beteiligung sieht es bis zu 500 Lira Geldstrafe vor. Im Wiederholungsfalle wird der Täter mit Gefängnis bis zu einem Monat und Geldstrafe von 200 bis 2000 Lira bestraft. Die einzelnen Formen der Beteiligung am Streik werden, abgesehen von einfacher Mitläuferschaft, rechtlich nicht unterschiedlich bewertet, sondern gleichermaßen mit Geld- und Gefängnisstrafe bedroht ⁵³.

Damit können gegen die Arbeitnehmer, die z.B. zugleich Gewerkschaftsfunktionäre und deshalb regelmäßig nicht nur Mitläufer sind, strengere Strafen verhängt werden, weil sie kraft ihrer Stellung größere Einflußmöglichkeiten auf Kampfhandlungen der Arbeitnehmer haben.

Bei Nichtbefolgung der Anordnung einer vorläufigen außerordentlichen Friedenspflicht nach § 28 TTVG ist ebenfalls eine Strafsanktion vorgesehen. Die Durchsetzung der Friedenspflicht mit Strafdrohungen erscheint allerdings sehr problematisch. Schon die Frage, wie die Art der Beteiligung im einzelnen Fall festzustellen ist, dürfte nicht leicht zu entscheiden sein ⁵⁴. Es fällt schwer, abzugrenzen, wer für die Kampfmaßnahmen verantwortlich ist. In jedem Falle ziehen Strafmaßnahmen eine Verbitterung und damit eine Verschärfung der Kampf Stimmung nach sich.

Soweit es sich um strafrechtliche Folgen der Verletzung der Friedenspflicht handelt, könnte man nach dem Wortlaut des TTVG auch dritte Personen, die sich in den Streik einmischen, für strafbar halten. Es kommt vor, daß Journalisten, Politiker, Gewerkschaften, Gewerkschaftsfunktionäre, manchmal sogar

⁵³ Der einzelne ist nämlich nicht immer in der Lage, in Grenzfällen die Pflichtwidrigkeit der Kampfhandlungen zu erkennen.

⁵⁴ Vgl. TSCHUDI, aaO., S. 119.

Leiter von Konkurrenzunternehmen in einen Streik eingreifen, auf seinen Ausbruch hinwirken oder ihn unterstützen. Ist dies der Fall, dann dürfte die Strafbarkeit dritter Personen sich nach den gleichen Grundsätzen und Vorschriften wie die Strafbarkeit der Streikenden bestimmen.

Schlußbemerkung:

Zusammenfassend kann über die türkische Regelung folgendes gesagt werden: Die Friedenspflicht fließt unmittelbar aus einer gesetzlichen Norm und wirkt daher unmittelbar und zwingend auf das Arbeitsverhältnis ein. Ein einzel- oder kollektivvertraglicher Ausschuß ist nicht denkbar.

Die Einwirkung ist funktionell. Das zeigt sich in einer doppelten Richtung.

a) In dogmatischer Sicht enthält der Einzelarbeitsvertrag in seiner Ausgestaltung und Auswirkung kein kampffretardierendes Moment. Es ist in ihm niemals ein Hindernis für streikweise Arbeitsniederlegung gesehen worden. Die Wirkung der Friedenspflicht ergibt sich aus dem öffentlich-rechtlichen Charakter des türkischen Arbeitsrechts.

b) In legislativpolitischer Sicht des Kampfverbotes ist die pragmatische Einstellung des Gesetzgebers maßgebend. Er geht von der Überlegung aus, daß ein Kampfverbot, wenn es wirkungsvoll sein soll, auch den einzelnen ergreifen muß. Das türkische Recht will den praktischen Bedürfnissen dienen und es läßt sich von ihnen leiten. Insofern gilt von ihm, was über das Schweizer Recht gesagt wurde, daß nicht Theorien, sondern die Praxis erfinderisch sei. Dem Ausmaß der Einbeziehung der einzelnen in die gesetzliche Friedenspflicht entspricht die Beschränkung der Arbeitskampffreiheit. Die Strenge des türkischen Rechts wird gemildert durch das Bestreben, unnötige Härten zu vermeiden. Schlichtungsstellen dienen dem Zweck, den Arbeitskampf nicht risikolos zu machen. Ein stufenweise aufgebautes System von Strafen bezweckt psychologisch berechnete Einwirkung auf die einzelnen Individuen. Im Gegensatz zum deutschen Recht ist das Verhältnis des kollektiven zum individuellen Arbeitsrecht so ausgestaltet, daß Streik und Aussperrung keinen Bruch des Einzelarbeitsvertrages darstellen. Durch den öffentlich-rechtlichen Charakter des kollektiven Arbeitsrechts wird das öffentliche Interesse in den Vordergrund gestellt. Diese Ausrichtung berücksichtigt die Bedürfnisse der Praxis. Im Widerstreit der Interessen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfüllen Gesetzgebung und Rechtsprechung ihre historisch überkommene Rolle der Koordination unter Berücksichtigung des Gemeinwohls.

II. Hauptteil: Die Auswirkung der Friedenspflicht auf das Einzelarbeitsverhältnis nach deutschem Recht

Vorbemerkung:

Das moderne deutsche Arbeitsrecht ist im Gegensatz zum türkischen Arbeitsrecht gekennzeichnet durch die Betonung des Wesensunterschiedes zwischen dem Individual- und dem Kollektivrecht, insbesondere zwischen dem Recht der Einzelarbeitsverträge und dem der Tarifverträge.

So ergibt sich im deutschen Recht statt einer Verflechtung wie sie im türkischen Recht zu beobachten ist, zuweilen eine Kollision zwischen Individualrecht und Kollektivrecht. Um diese Problematik zu lösen, ging man davon aus, entweder die Grundsätze des Individualrechts beizubehalten oder den Vorrang des Kollektivrechts anzuerkennen. Die strenge Durchführung individualrechtlicher Grundsätze konnte den eigenartigen gesamtwirtschaftlichen Erscheinungen in der modernen arbeitsrechtlichen Lebensgestaltung nicht in vollem Umfang gerecht werden ¹. So führte die Entwicklung weiter zu einer sinnvollen Synthese von Kollektiv- und Individualrecht im Sinne einer funktionsfähigen Ordnung des sozialen Lebens ².

Das Vordringen des Kollektivrechts äußerte sich auch in der Auffassung von der Wirkung der Friedenspflicht.

1. Abschnitt: Die Friedenspflicht im Wandel der Rechtsauffassung

A. Vor der Entscheidung des BAG vom 28.1.1955

In Deutschland war bis zum Beschluß des Großen Senats des BAG vom 28.1.1955 ³ die Ansicht vorherrschend, daß die streikweise Arbeitsniederlegung ohne vorherige Kündigung in jedem Fall einen Bruch des Arbeitsver-

¹ Vgl. HOENIGER, BB 1955, S. 39.

² HUECK, Normenverträge: "Die Wendung vom Individualrecht zum Kollektivrecht ist ein charakteristischer Zug des heutigen Arbeitsrechts". Iherings 1, Bd. 73, S. 33 ff.

³ BAG v. 28.1.1955 (GrSen 1/54, Vorlagebeschluß des 1. Senats 1 AZR 165/54): BAG 1, 294 ff. = AP Nr. 1 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.

trages darstellt. Man unterschied insbesondere den tarifwidrigen Streik, dessen Voraussetzung die Verletzung der tariflichen Friedenspflicht ist, und den arbeitsvertragswidrigen Streik, der vorlag, wenn die streikenden Arbeitnehmer die aus dem Einzelarbeitsvertrag entspringenden Arbeitspflichten verletzen, d.h. sich ohne fristgerechte Kündigung an einem Streik beteiligen ⁴.

Die Wirkung der Friedenspflicht beruhte auf dem schuldrechtlichen Teil des Tarifvertrages und begründete nur Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien untereinander ⁵. Die Lehre, daß auf der Arbeitnehmerseite nur Verbände aus dem schuldrechtlichen Teil des Tarifvertrages berechtigt und verpflichtet sind, nicht aber die Partner des Einzelarbeitsvertrags, wird durch die sog. Verbandstheorie erklärt. Nach der herrschenden Verbandstheorie fehlt eine schuldrechtliche Wirkung, die sich auf den Einzelarbeitsvertrag erstrecken könnte. Die Friedenspflicht begründete in Beziehung auf die Mitglieder nur eine Einwirkungspflicht des Verbandes der alle ihm zur Verfügung stehenden Mittel zu dem Zweck einsetzen sollte, ein tarifgemäßes Verhalten seiner Mitglieder herbeizuführen. Eine Garantiepflicht bedeutet die Friedenspflicht jedoch nicht ⁶.

Die Beschränkung der Friedenspflicht auf die Parteien des Kollektivarbeitsvertrages führte zu sehr komplizierten Konstruktionen und Ergebnissen:

1. Die Aushöhlung des Streikrechts

Erstens war die im kollektiven Bereich von der Rechtsordnung eingeräumte Befugnis eines Tarifpartners zum Arbeitskampf im Bereich des Einzelarbeitsvertrages nicht anerkannt. Die individuellrechtlichen Verpflichtungen bewirkten zwar nicht eine Einschränkung der Streikfreiheit als solcher im kollektiven Bereich, aber sie beeinträchtigten doch diese Freiheit in ihrer Betätigung; denn es konnte zwar eine Gewerkschaft rechtmäßig zum Streik aufrufen, doch waren ihre Mitglieder rechtlich zur Befolgung des Streikaufrufs erst nach Lösung des Einzelarbeitsvertrages durch Kündigung berechtigt. Das bedeutete

⁴ Es sei auf den umfangreichen Literaturnachweis im Beschluß des GrSen unter 7 I verwiesen.

⁵ HUECK-NIPPERDEY-STAHLHACKE, TVG 4. Aufl. Anm. 82 zu § 1.

⁶ HUECK-NIPPERDEY-STAHLHACKE, aaO., Anm. 87 zu § 1.

rechtlich und praktisch eine Aushöhlung des Streikrechts; wie das BAG ausführt ⁷, bedeutet das Verlangen einer fristgemäßen Kündigung von Arbeitnehmern beim Streik praktisch die Verneinung des Streiks. Man kann nicht einerseits das Streikrecht bejahen und gleichzeitig andererseits die Durchführung des Streiks unmöglich machen. Wenn von jedem Arbeitnehmer verlangt wird, daß die längeren und vor allem unterschiedlichen Kündigungsfristen eingehalten werden müssen, wird der Streik so lange aufgeschoben, bis die längste Kündigungsfrist abgelaufen ist. Dann wird die Betätigung der Kampfkoalition der Arbeitnehmer durch diese Verzögerung unterbunden. Wer den Kampf derart verzögert ⁸ (retardiert), daß er dadurch unmöglich wird, legt aus individualrechtlicher Betrachtung generell und regelmäßig dem kollektivrechtlichen legitimen Streik den Makel der Vertragswidrigkeit und Rechtswidrigkeit bei ⁹. Denn, auf dieser Basis entsteht für die Arbeitnehmer ein Dilemma; entweder sie kündigen untereinander abweichend in den vorgeschriebenen Fristen und riskieren damit von vornherein das Scheitern des Streiks, oder aber sie legen die Arbeit ohne Einhaltung der Kündigungsfrist nieder und begehen damit einen Vertragsbruch. Da die erste Alternative wirtschaftlich sinnlos ist, müssen die Arbeitnehmer unter Verzicht auf legale Kündigung die Arbeit niederlegen, was ihren Streik mit dem Makel der Vertragswidrigkeit und den daraus resultierenden Rechtsfolgen belastet.

2. Die Ignorierung der Rechtswirklichkeit ¹⁰

Zweitens entsprach die Beschränkung der Friedenspflicht, die Begrenzung der Rechte und Pflichten aus dem Kollektivarbeitsvertrag nicht der Rechtswirklichkeit. Eine vorherige Beseitigung des Arbeitsvertrages durch Aufkündigung seitens der streikwilligen Arbeitnehmer kann schon deshalb nicht verlangt werden, weil von einem echten Streik durch Arbeitsniederlegung nur die Rede sein kann, wenn das Arbeitsverhältnis besteht. Wenn die Arbeitspflicht

⁷ BAG GrSen aaO., unter I, 5 = BAG E 1, S. 304 f.

⁸ Nikisch betrachtet die Kündigungen im Arbeitskampf als kampffretardierendes Moment; Vgl. NIKISCH, Arbeitsrecht, 2. Bd. S. 107; Die privatrechtlichen Wirkungen des sogenannten Streikrechts, Rechtsgutachten S. 19.

⁹ BAG GrSen. aaO., unter I 6 = BAG E 1 S. 306.

¹⁰ BAG GrSen. aaO., ebenda S. 305.

erloschen ist, wird dadurch der Streik als Kampfmittel entwertet¹¹. Arbeitseinstellung bei nicht mehr fortbestehender Arbeitspflicht verliert den Charakter eines Kampfmittels, weil grundsätzlich jedermann, der nicht zu arbeiten verpflichtet ist, der Arbeit fernbleiben kann¹². Vom Streik als Kampfmittel kann dann erst gesprochen werden, wenn die Arbeitnehmer gemeinschaftlich die Arbeit niederlegen und ihr fernbleiben, obwohl das Dienstverhältnis fortbesteht. Außerdem ist die Forderung fristgerechter Kündigung auch deshalb ungerechtfertigt und lebensfremd, weil die streikwilligen Arbeitnehmer nicht anstreben, was man mit einer Kündigung bezweckt und erreicht. Ein Arbeitskampf wird nicht geführt, um eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeizuführen, dazu wäre die Kündigung das geeignetste Mittel. Das Ziel eines Arbeitskampfes besteht in der Fortsetzung der Arbeit nach Verbesserung der Arbeitsbedingungen im weitesten Sinne. Dieser typischen Willensrichtung der streikenden Arbeitnehmer trägt die Rechtsordnung nur Rechnung, wenn sie den Streik mit einer einfachen Niederlegung der Arbeit ohne Kündigung zuläßt¹³.

Deshalb wurde die ausschließlich individual-rechtliche Betrachtung dem von dem Streikenden verfolgten Zweck nicht gerecht, weil diese ihre Arbeitsverhältnisse überhaupt nicht lösen, sondern sie nach Erreichung ihrer Ziele oder auch nach einer Niederlage fortsetzen wollen¹⁴.

Die Forderung einer Kündigung als Voraussetzung für einen Streik bekundet auch dadurch eine Ignorierung der Rechtswirklichkeit, daß bei Streikenden tatsächlich immer eine normative wirkende Wiedereinstellungsklausel vereinbart wird. Diese widerspricht dem Gedanken der Vertragsauflösung durch Kündigung, sie macht die Kündigung zu einer künstlichen Rechtsfigur und die Entlassung gegenstandslos¹⁵.

¹¹ BAG GrSen. aaO., ebenda: vorherige Kündigung wird nach BAG "dem eigentlichen Wesen des Streiks" nicht gerecht.

¹² BAG GrSen. aaO., unter I 6 = BAG E 1 S. 305-306; vgl. auch KRÜGER, BB 1955, S. 613.

¹³ FABRICIUS RdA 1962, S. 98.

¹⁴ In diesem Zusammenhang muß hervorgehoben werden, daß das deutsche Recht, soweit es sich um Privatrecht handelt, grundsätzlich den Willen der Beteiligten berücksichtigt. Hierfür ist kennzeichnend die generelle Klausel des § 133 BGB, wonach bei der Auslegung einer Willenserklärung der wirkliche Wille zu erforschen ist.

¹⁵ Vgl. HOENIGER RdA 1953 S. 109; BB 1955 S. 38; RdA 1952 S. 243 ff.

3. Unklarheit über Wesen und rechtliche Bedeutung des Arbeitskampfes

Die früher herrschende Meinung verkannte das Wesen des Arbeitskampfes. Es galt der Satz: Vertragspflicht geht vor Verbandspflicht¹⁶. Hierbei wird übersehen, daß der Arbeitskampf nicht nach Individualrecht, sondern nach Kollektivrecht hätte beurteilt werden müssen, oder es hätte eine Abstimmung zwischen beiden erfolgen müssen¹⁷.

Die Erkenntnis der erwähnten Schwächen der früher herrschenden Meinung zwang allmählich zu ihrer Überwindung. Schon bald setzte sich der neue Gedanke durch, daß die streikweise Arbeitsniederlegung nicht ein Bruch des Arbeitsvertrages sei und das Streikrecht einen privatrechtlich wirksamen Rechtfertigungsgrund darstelle¹⁸. Die Begründung hierzu war allerdings unterschiedlich¹⁹.

Der neue Gedanke ergab für die tarifliche Friedenspflicht das alte Problem der Grenzziehung zwischen Individualismus und Kollektivismus.

B. Nach der Entscheidung des BAG vom 28.1.1955

Das BAG stellt neue Grundsätze über die Begrenzung der Pflichten aus dem Einzelarbeitsverhältnis auf, wonach diese durch den legitimen Streik suspendiert werden. Diese neuen Grundsätze sind auch für die Friedenspflicht bedeutsam. Der GS des BAG hat entschieden: "Der von einer Gewerkschaft beschlossene, von den Arbeitnehmern ohne fristgemäße Kündigung durchgeführte legitime Streik um die Arbeitsbedingungen berechtigt die bestreikten Arbeitgeber nicht zur außerordentlichen fristlosen Einzelentlassung des einzelnen Arbeitnehmers oder mehrerer einzelner Arbeitnehmer wegen Vertragsverletzung"²⁰.

¹⁶ Vgl. BAG aaO. unter I 5 = BAG E 1, S. 305.

¹⁷ Zum Problem der Abstimmung zwischen Kollektiv- und Individualrecht vgl. HESSEL, BB 1951, S. 85; Vgl. HOENIGER RdA 1953, S. 204, NIPPERDEY, Lehrbuch 6. Aufl.

¹⁸ HESSEL RdA 1952, S. 48; BB 1957, S. 85; MÜLLER RdA 1951, S. 247; HOENIGER RdA 1953, S. 203; BB 1955, S. 37; MEISSINGER Betrieb 1954, S. 886; und weitere Nachweise bei BULLA S. 170.

¹⁹ Vgl. BULLA, Festschrift für Nipperdey S. 170 ff.

²⁰ 3. Leitsatz d. Beschlusses v. 28.1.1955.

Dieser Leitsatz, der inzwischen als herrschende arbeitsrechtliche Meinung die praktische Bedeutung eines Rechtssatzes erlangt hat, enthält drei Elemente:

1. Einheitliche Bewertung des Streiks. (Ablehnung der unterschiedlichen Behandlung des Streiks in kollektiv- und individualrechtlicher Sicht.)

Der GS steht auf dem Standpunkt, daß die rechtliche Bewertung des Streiks und des Arbeitskampfes nur einheitlich erfolgen kann, um seinem wahren Wesen gerecht zu werden. Als ein einheitliches Geschehen darf der Arbeitskampf keine Kollision zwischen dem Individualrecht und Kollektivrecht verursachen. Er ist entweder total legitim oder total illegitim, aber nicht hier legitim und dort illegitim ²¹.

Die juristische Begründung hierfür enthält der zweite Leitsatz des zitierten Beschlusses, der zugleich auch die Folgerung daraus zieht: "Bei dem legitimen gewerkschaftlichen Streik gibt diese Legitimität der Gesamtktion ihr entscheidendes rechtliches Gepräge, so daß nicht nur die zum Streik auffordernde Gewerkschaft, sondern auch die daraufhin die Arbeit ohne Kündigung niederlegenden Arbeitnehmer nicht vertragswidrig und nicht rechtswidrig handeln ²².

Hinter dieser juristischen Begründung liegt noch eine soziologische Begründung; das BAG geht von der soziologischen Einheit der Streikhandlung aus, in der die einzelnen Elemente aufgehen. Von dieser soziologischen Einheit wird auf die Einheitlichkeit der rechtlichen Bewertung geschlossen ²³.

2. Der Vorrang des Kollektivrechts

Da eine Synthese des Individual- und Kollektivrechts nicht ohne weiteres möglich ist, muß ein Rechtskreis den Vorrang ²⁴ erhalten. Für die Frage, welchem Rechtskreis der Vorrang eingeräumt werden muß, ist zunächst eine klare Erkenntnis des Wesens des Streiks zu gewinnen. Ein maßgebendes Element des

²¹ BAG GrSen. aaO., unter I 5 = BAG 1, S. 303.

²² Wenn das BAG sagt, daß die legitim streikenden Arbeitnehmer "nicht vertragswidrig" handeln, meint es damit den Einzelarbeitsvertrag. Es will damit sagen, daß die einzelvertraglichen Pflichten durch streikweise Arbeitsniederlegung ohne vorherige Kündigung nicht verletzt werden.

²³ FABRICIUS, RdA. 1962, S. 95.

Streiks ist die gemeinsame planmäßig durchgeführte Arbeitseinstellung durch eine größere Anzahl von Arbeitnehmern zu einem bestimmten Kampfziel ²⁵. Der Streik ist seinem Wesen nach eine Gesamttaktion, ein Kollektivakt. Die Arbeitnehmer handeln nicht einzeln, sondern als Gruppe. "Die Einzelhandlung", sagt das BAG, "hat keinerlei selbständige Bedeutung", sie gehe in der Kollektivhandlung auf, "Streik und Streikbeteiligung" seien in diesem Sinne ausschließlich kollektivrechtliche Größen". Weil die Streikhandlung soziologisch eine Kollektivhandlung darstellt, muß die Bewertung allein aus dem Bereich des Kollektivrechts vorgenommen werden ²⁶.

3. Die Bewertung der Legitimität nach dem Kollektivrecht

Bei dieser Frage hat das Gericht im Arbeitskampf eine Gegenüberstellung vom Kollektivrecht und Arbeitsvertragsrecht vorgenommen und sich für das Kollektivrecht entschieden. Es stützt sich dabei nur auf Sinn und Wesen des Arbeitskampfes und stellt fest, daß die Legitimität des Streiks ausschließlich nach dem Kollektivrecht zu beurteilen ist. Die streikweise Arbeitsniederlegung ist im kollektiven Zusammenhang zu betrachten, in dem sie steht. Dem Kollektivhandeln stehen im Arbeitskampfrecht nur die besonderen und allgemeinen kollektiven Verhaltenspflichten entgegen, nicht aber arbeitsvertragliche Pflichten, da diese grundsätzlich nur individuelles Handeln bestimmen wollen.

So bedeutet nach der durch diese Entscheidung veränderten Rechtslage die Arbeitsniederlegung beim legitimen Streik nicht einen Bruch des Arbeitsvertrages. Das Arbeitsverhältnis wird nur suspendiert, nicht aufgehoben, die Pflichten aus dem Einzelarbeitsvertrag ruhen bis zum Ende des Kampfes. Während dieser Zeit handelt der Teilnehmer an einem legitimen Streik in seinem Einzelarbeitsverhältnis nicht widerrechtlich und begeht durch das Fernbleiben von der Arbeit ohne vorherige Kündigung keinen Vertragsbruch.

²⁵ BAG GrSen aaO., unter I 5 = BAG E 1, S. 303-304.

²⁶ FABRICIUS, RdA 1962, S. 95.

2. Abschnitt: Die Bedeutung der Legitimität des Streiks für das Einzelarbeitsverhältnis

Da sich der GS nach der Lage des Falles nur mit einem legitimen Streik zu beschäftigen hatte, konnte er sich bei der Untersuchung der Rechtslage auf ihn beschränken. Damit blieb aber ungeklärt, ob der Grundsatz seiner Entscheidung auch auf den nichtlegitimen Streik zu erstrecken sei. In der Lehre gibt es zwei Ansichten:

A. Irrelevanztheorie. (Neutralität des Einzelarbeitsvertrages.)

Die erste Ansicht kann man (unter Verwendung eines im Strafrecht bei der Kausalitätslehre und im Zivilprozeßrecht bei der Erörterung der Rechtsabhängigkeit geprägten Begriffes) als Irrelevanztheorie oder Unbeachtlichkeitslehre bezeichnen. Sie besagt, daß es für das Einzelarbeitsverhältnis unbeachtlich oder irrelevant sei, ob der Streik legitim ist oder nicht. Die Arbeitsniederlegung stellt sich nach dieser Rechtsauffassung unter keinen Umständen als Vertragsverletzung dar; gleichgültig, ob der Streik legitim oder illegitim ist.

Die Streikbeteiligung ist nach der Auffassung des BAG vom Individualrecht her gesehen gewissermaßen "eine neutrale Handlung, eigentlich geradezu ein individualrechtlich überhaupt nicht erfaßbarer Sachverhalt ¹."

Günther, Ramm, Zeuner und das Arbeitsgericht Hamburg vertreten diese Ansicht ².

Günther ³ stützt seine Ansicht auf die Wirkung der Friedenspflicht. Eine Friedenspflicht des Einzelnen aus dem obligatorischen Teil des Tarifvertrages sei mit der herrschenden Verbandstheorie, wonach nur die Verbände als solche aus dem schuldrechtlichen Teil des Tarifvertrages verpflichtet werden, unvereinbar. Bei der Friedenspflicht handle es sich um eine auf dem obligatorischen Teil des Tarifvertrages beruhende Pflicht, zwar um eine echte Ver-

¹ SIEBERT, RdA 1956, S. 16.

² Vgl. GÜNTHER, Entscheidung des GrSen. S. 92 ff.; RAMM, Parteien des Tarifvertrages S. 78; ZEUNER, JZ 1962, S. 425 ff. Urt. Arbeitsgericht Hamburg vom 7.10.1955 - 4 Ca 499/55 - BB 1955, S. 1025.

³ Vgl. GÜNTHER, aaO., S. 92; BLOMEYER, Diss. S. 9.

tragspflicht, die aber nur die tariffähigen Vertragspartner, nicht deren Mitglieder trifft. Es könne ihr daher keinerlei Bedeutung für das Einzelarbeitsverhältnis zukommen. Ihre Verletzung bleibe für den Einzelnen ohne Folgen. Jede Beteiligung am Arbeitskampf sei vertragsgemäß, selbst im illegitimen Streik verletze der Einzelne seine einzelvertraglichen Pflichten nicht ⁴.

B. Relevanztheorie. (Vertragsverletzung)

Die Relevanztheorie besagt, daß die Legitimität des Streiks für die Frage der Verletzung des Einzelarbeitsvertrages beachtlich (relevant) sei. Diese Ansicht hat sich das BAG zu eigen gemacht, indem es der kollektivrechtlichen Friedenspflicht für die Frage der Verletzung des Einzelarbeitsvertrages entscheidende Bedeutung beimißt ⁵. Für den Fall des illegitimen Streiks ist nach der Relevanztheorie mit einem Umkehrschluß an der bisherigen Lehre festzuhalten, daß die streikenden Arbeitnehmer auf Schadensersatz haften, und zwar wird als Rechtsgrundlage hier der Einzelarbeitsvertrag, nicht etwa der Tarifvertrag angenommen. Das BAG will nur sagen, daß die Würdigung einer kollektivrechtlichen Maßnahme, nämlich des Streiks, nicht davon abhängig gemacht werden soll, ob Kündigungen ausgesprochen sind oder nicht ⁶.

Die Erlaubtheit der Individualbeteiligung richtet sich also nach der kollektivrechtlichen Rechtmäßigkeit ⁷. So bedeutet die Arbeitsniederlegung beim illegitimen Streik stets einen Bruch des Arbeitsvertrages. Dies ist heute herrschende Meinung ^{8,9}.

⁴ Vgl. BLOMEYER, Diss. S. 67.

⁵ BAG Urt. v. 17.12.1958 - 1 AZR. 349/57 - AP Nr. 3 zu 1 TVG Friedenspflicht.

⁶ HAMPEL, RdA 1958, S. 449.

⁷ Vgl. BERTELE, Aussperrung S. 58, BÖTTICHER, BB 1957 S. 621; BRANDNER BB 1957, S. 1281; DIETZ JZ 1959 S. 426; HAMPEL RdA 1958, S. 451; HUECK RdA 1956, S. 202 ff.; NIPPERDEY, Lehrbuch S. 610; SIEBERT RdA 1956, S. 16; SIEBRECHT, Recht im Arbeitskampf S. 28 ff.; ZIMMER, Auswirkung der tariflichen Friedenspflicht, S. 70; BLOMEYER, Auswirkung der tariflichen Friedenspflicht, S. 69.

⁸ BAG Urt. v. 17.12.1958 - 1 AZR. 349/57 - AP Nr. 3 zu 1 TVG Friedenspflicht, das in Anm. 7 dieser Seite aufgeführte Schrifttum mit Ausnahme von Zimmer.

⁹ Auch nach türkischem Recht ist die Legitimität des Arbeitskampfes relevant für das Einzelarbeitsverhältnis. Ist der Streik gesetzmäßig, dann tritt Suspendierung des Arbeitsverhältnisses ein. Ist er nicht gesetzmäßig, dann gibt er dem Arbeitgeber das Recht zu fristloser Auflösung. Der nicht gesetzmäßige Streik und die mit ihm verbundene individuelle Arbeitseinstellung sind gleichzeitig Gesetzesverletzung und im individuellen Bereich Arbeitsvertragsverletzung. Das Arbeitsverhältnis bleibt nicht neutral. Das ergibt sich namentlich aus TTTV § 27 und 29.

3. Abschnitt: Rechtsnatur der Bindung des Einzelnen durch die tarifliche Friedenspflicht

Da nach der heute in Deutschland herrschenden Meinung bei dem legitimen Streik die Arbeitsniederlegung ohne vorherige Kündigung erfolgen darf, ergibt sich die Frage, woher die Vertragspartner des Arbeitsvertrages das Recht zur Arbeitsniederlegung nehmen, d.h. insbesondere die Frage nach der Berechtigung zur individuellen Teilnahme am Streik. Diese Frage ist sehr umstritten. Es wurden bisher im Schrifttum hauptsächlich drei Ansichten veröffentlicht, die von drei verschiedenen Gesichtspunkten ausgehen. Diese Gesichtspunkte gehören dem Kollektivrecht, dem Individualrecht oder beiden Rechtskreisen zugleich an. Im folgenden werden drei Begründungsversuche herausgegriffen, die als typisch für den gegenwärtigen Stand der Kontroverse gelten können.

1. Begründung durch Annahme einer immanenten Vertragsklausel

Man hat versucht, die Rechtmäßigkeit der individuellen Arbeitsniederlegung beim Streik mit einer Vertragsinterpretation zu begründen, indem man den Einzelarbeitsvertrag so ausgelegt hat, daß er durch die Streikbeteiligung nicht verletzt wird. Man braucht zu diesem Zweck nur die Berechtigung des einzelnen Arbeitnehmers zur Teilnahme am Streik als stillschweigenden Vertragsinhalt aufzufassen. Diese Ansicht wird heute nur noch von Zimmer vertreten ¹. ZIMMER sucht prinzipiell eine Begründung des Rechts auf Streikbeteiligung und Arbeitseinstellung im individuellen Bereich. Er meint wie Siebert ², die Befugnis der Streikbeteiligung sei dem Einzelarbeitsverhältnis immanent. Er spricht von Äquivalenz, d.h. Gleichwertigkeit von kollektivrechtlicher Legitimität und individueller Zulässigkeit und davon, daß der Bereich der einzelvertraglichen Zulässigkeit dem Bereich der kollektivrechtlichen Legitimität kongruent sein soll. Er gelangt über Äquivalenz und Kongruenz zu einer einzelvertraglichen Friedenspflicht ³. Er nimmt einerseits eine dem Arbeitsver-

¹ ZIMMER: Die Auswirkung der tariflichen Friedenspflicht auf das Einzelarbeitsverhältnis nach schwedischem und nach deutschem Recht (Diss.1961).

² SIEBERT: RdA 1956, S. 16; ähnlich G. MÜLLER, RdA 1951, S. 247 ff.; HOENIGER, RdA 1953, S. 204 u. besonders BB 1955, S. 37 ff., teilweise auch HESSEL BB 1951 S. 85 u. RdA 1952, S. 48.

trag von vornherein immanente Vertragsklausel an, die ihren Sitz im Individualrecht hat, andererseits eine Äquivalenz und Kongruenz zwischen Individual- und Kollektivrecht, wodurch das Kollektivrecht auf das Individualrecht einwirkt. Dies aber würde bei konsequenter Durchführung bedeuten, daß allen Rechten und Pflichten der Kollektivvertragspartner aus dem Kollektivvertrag ein gleichwertiges und "kongruentes" Seitenstück im Individualbereich gegenübersteht, insbesondere der kollektivvertraglichen Friedenspflicht eine einzelvertragliche Friedenspflicht. Eine solche Umwandlung der tariflichen Friedenspflicht in eine einzelvertragliche Friedenspflicht ist aber unnötig. Im Tarifvertrag ist die Friedenspflicht nicht Gegenstand des normativen Teils, sondern Gegenstand des schuldrechtlichen Teils und dieser bindet nach der heute noch herrschenden Verbandstheorie nur die Verbände. Eine unmittelbare Wirkung auf die einzelnen Arbeitnehmer ließe sich nur konstruieren durch Verlegung der Friedenspflicht in den normativen Teil des Tarifvertrages. Diese Konsequenz zieht Zimmer nicht. Er vertritt vielmehr die Aufnahme kollektivrechtlicher Bestandteile in den Einzelarbeitsvertrag. Zutreffend bemerkt Blomeyer ^{4,5} in seiner Kritik zur Theorie Zimmers: - Tatsächlich bedeutet die Indizierung einer einzelvertraglichen Friedenspflicht durch den Kollektivvertrag die normative Wirkung der tariflichen Friedenspflicht. Die normative Friedenswirkung läßt sich jedoch nur schwer in das System des deutschen Tarifrechts einordnen.

2. Begründung durch Annahme eines Unrechtsausschließungsgrundes

Ein zweiter Versuch einer Begründung wurde von BLOMEYER unternommen ⁶. Er geht von der allgemein geltenden Regel aus, daß Verträge zu halten sind und folglich die Nichterfüllung der Vertragspflichten eine Verletzung des Ver-

³ ZIMMER, aaO. S. 78.

⁴ BLOMEYER: Die Auswirkung der tariflichen Friedenspflicht auf das Einzelarbeitsverhältnis nach dem Recht der Vereinigten Staaten und nach deutschem Recht (Diss.) S. 70.

⁵ HESSEL versuchte das Recht zum Streik ohne Kündigung aus dem kollektivrechtlichen Element des Einzelarbeitsvertrages herzuleiten. Siehe DIETZ, BB 1952, S. 294 ff.

⁶ BLOMEYER, aaO., S. 74.

trages darstellt. Der die Arbeit niederlegende Arbeitnehmer verwirklicht den Tatbestand des Vertragsbruches. Die Tatbestandsverwirklichung ist normalerweise rechtswidrig. Die Rechtswidrigkeit kann ausnahmsweise durch einen Rechtfertigungsgrund ausgeschlossen sein. Als Rechtfertigungsgrund wird die Legitimität eines Streiks anerkannt. Der Streikteilnehmer erfüllt zwar den Tatbestand einer Verletzung des Arbeitsvertrages, aber er begeht kein Unrecht, weil die Arbeitsniederlegung durch den legitimen Streik gerechtfertigt wird. Hier ergibt sich aber auch das Problem der Bindung des Einzelnen durch die tarifliche Friedenspflicht. Diese Bindung kann nicht ohne Einfluß sein auf den Umfang und die Tragweite des erwähnten Rechtfertigungsgrundes. Die tarifliche Friedenspflicht enthält nicht nur einen Verzicht der Parteien auf den Arbeitskampf innerhalb der Vertragspflicht⁷, sondern auch einen kollektiven Verzicht auf die Rechtfertigung vertragswidrigen Einzelhandelns bzw. auf die Geltendmachung des Rechtfertigungsgrundes. Wenn sich der Einzelne unter Verletzung der tariflichen Friedenspflicht am Arbeitskampf beteiligt, kann sein vertragswidriges Handeln aus dem Kollektivrecht nicht mehr gerechtfertigt werden, es bleibt vertragswidrig. Das tarifwidrige Einzelhandeln bleibt ungerechtfertigt und vertragswidrig. So erhält die tarifliche Friedenspflicht wenigstens eine mittelbare Wirkung auf das Einzelarbeitsverhältnis⁸. Sie läßt aber keine einzelvertragliche Friedenspflicht entstehen. Sie begrenzt nur den Umfang der vertraglichen Pflichten im Arbeitskampf insoweit, als er von der kollektivrechtlichen Legitimität berührt worden ist⁹.

Diese Ansicht läßt sich aber nur schwer in die deutsche Rechtsordnung einfügen.

⁷ BLOMEYER, aaO., S. 74.

⁸ BLOMEYER, aaO., S. 85.

⁹ BLOMEYER glaubt in der Entscheidung des GrSen. eine Stütze für seine Ansicht zu finden. Er sieht in den Ausführungen des BAG über "Sozialadäquanz" einen Anhaltspunkt. Die "Sozialadäquanz" betrifft nämlich nicht die Tatbestandsmäßigkeit, sondern die Rechtswidrigkeit. Ist der Tatbestand des Eingriffes in das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb (§ 823 I BGB) erfüllt, dann schließt Sozialadäquanz des Eingriffes die Rechtswidrigkeit aus. Ebenso soll nach Blomeyer die Legitimität des Streiks als Rechtfertigungsgrund die Rechtswidrigkeit des Einzelvertragsbruches ausschließen. Die Streikbeteiligung bleibt danach tatbestandmäßig, sie erfüllt den Tatbestand des Vertragsbruches, aber sie wird durch die Legitimität des Streiks gerechtfertigt. Vgl. BLOMEYER, aaO. S. 73.

BLOMEYER gelangt zu diesem Schluß in Anlehnung an amerikanisches Recht¹⁰. Streik mit legitimem Ziel und legitimen Mitteln ist im amerikanischen Recht privilegiert. In dem Alabama-Fall war das Gericht der Auffassung, daß der Streik als Privilegierungsgrund durch Gesetz und auch durch einen kollektiven Vertrag ausgeschlossen werden kann. Die zweite Möglichkeit ist für unsere Untersuchung bedeutungsvoll. Der Ausschluß des Privilegierungsgrundes durch Kollektivarbeitsvertrag bedeutet nämlich Beseitigung eines Rechtfertigungsgrundes. Das heißt nach amerikanischer Auffassung, daß die kollektive Friedenspflicht den Inhalt eines vertraglichen Verzichts auf den Privilegierungsgrund gewinnt. Daß dieser Verzicht nicht nur die Parteien, sondern auch den Einzelnen ergreift, also unmittelbar auf das Einzelarbeitsverhältnis einwirkt, entspricht juristisch dem relativ größeren Umfang der normativen Wirkung des Kollektivarbeitsvertrages und den politischen Machtbefugnissen der Gewerkschaften in Amerika¹¹.

Die Entscheidung von Alabama beruht auf der unmittelbaren Wirkung der kollektiven Friedenspflicht als Ausgangspunkt, die ihrerseits wiederum aus dem Vorrang des Kollektivrechts resultiert. Was in Amerika unbestrittener Ausgangspunkt ist, nämlich die unmittelbare Wirkung der tariflichen Friedenspflicht, das ist in Deutschland ein noch umstrittenes Ergebnis¹².

¹⁰ BLOMEYER, aaO., S. 76.

¹¹ BLOMEYER sagt, in Amerika entspreche der Umfang der normativen Wirkung des Kollektivvertrages den Machtbefugnissen des Repräsentanten. BLOMEYER, aaO. S. 29. Noch deutlicher sagt HOENIGER, in Amerika seien die arbeitsvertraglichen Beziehungen nur kollektivrechtlich geregelt, d.h. das Kollektivrecht besitze den unbestreitbaren Vorrang vor dem Individualrecht. HOENIGER RdA 1952, S. 241.

¹² BLOMEYER schreibt, das Unrecht des Vertragsbruches wird ausnahmsweise "durch den Rechtfertigungsgrund des legitimen Streiks beseitigt", so daß die Legitimität den Charakter eines Rechtfertigungsgrundes annimmt" (Blomeyer aaO., S. 73). Problematisch ist jedoch die Tragweite dieses Rechtfertigungsgrundes. Sie wird begrenzt durch die Friedenspflicht. Diese Friedenspflicht hat nach Blomeyer einen doppelten Inhalt: 1. Durch Kollektivarbeitsvertrag verzichten die Tarifparteien auf Arbeitskampf innerhalb der Vertragsfrist; 2. verzichten sie auf die Rechtfertigung vertragswidriger Einzelhandlungen bzw. Geltendmachung des Rechtfertigungsgrundes. Diese Konstruktion sollte aber entbehrlich sein. Wer annimmt, daß die tarifliche Friedenspflicht den einzelnen Arbeitnehmer unmittelbar erfasst und bindet, wird auch keine Schwierigkeit darin finden, daß ein legaler Streik den Bruch eines Einzelarbeitsvertrags legalisiert, also rechtfertigt. Problematisch bleibt aber, ob die Arbeitsniederlegung überhaupt den Tatbestand des Vertragsbruches erfüllt und deshalb einer Rechtfertigung bedarf. Auf jeden Fall leugnet das BAG schon die Tatbestandsmäßigkeit, nicht wie Blomeyer erst die Rechtswidrigkeit als zweites Begriffselement des Vertragsbruches und Delikts.

Die Konstruktion nach amerikanischem Recht ist auf das deutsche Recht nicht ohne weiteres übertragbar. Denn es ist nach deutschem Recht problematisch, ob und wie weit individuelle Arbeitsniederlegung aus Kollektivrecht gerechtfertigt werden kann. Es geht andererseits nach deutscher Rechtsauffassung nicht ohne weiteres an, eine Einwirkung eines kollektivvertraglichen Verzichts auf die individuelle Rechtsstellung eines Arbeitnehmers zu konstruieren. Sowohl die Rechtfertigung aus Kollektivrecht, wie auch der Verzicht aus Kollektivrecht wirken nur dann auf die Individualsphäre ein, wenn man den unbedingten Vorrang des Kollektivrechts annimmt, wie dies in Amerika geschieht.

Die Einwirkung eines kollektivvertraglichen Verzichts auf einen Rechtfertigungsgrund für die Arbeitsniederlegung wäre gleichbedeutend mit der Einwirkung der Friedenspflicht auf den Einzelarbeitsvertrag. Blomeyer nimmt eine solche Einwirkung für das deutsche Recht an; das deckt sich mit der Neigung der deutschen Arbeitsrechtswissenschaft zur Anerkennung des Vorrangs des Kollektivrechts. Blomeyer bezeichnet diese Einwirkung als "mittelbar"; man könnte sie ebensogut als "unmittelbar" bezeichnen. Darauf braucht nicht näher eingegangen zu werden, weil richtiger Ansicht nach das ganze Problem der Beurteilung des individuellen Verhaltens des Arbeitnehmers bei Arbeitsniederlegung überhaupt nicht primär unter dem Gesichtspunkt eines mittelbar oder unmittelbar einwirkenden Rechtfertigungsgrundes zu untersuchen ist, sondern unter dem Gesichtspunkt der Tatbestandserfüllung. Die individuelle Streikbeteiligung erfüllt weder den Tatbestand der positiven Vertragsverletzung noch den des Verzugs, noch den des Delikts (insbesondere §§ 280 ff. und 823 ff. BGB). Es bedarf also gar keiner Privilegierung oder Rechtfertigung. Es handelt sich vielmehr bei der individuellen Streikbeteiligung um ein erlaubtes Tun, das erst in seiner Entartung unerlaubt wird ¹³.

¹³ Es mag im Ergebnis gleichbedeutend sein, ob die individuelle Arbeitseinstellung rechtmäßig ist, weil sie keinen Tatbestand des Vertragsbruches oder des Delikts erfüllt, oder aber deshalb, weil sie zwar einen solchen Tatbestand erfüllt, aber durch einen Rechtfertigungsgrund gedeckt ist. Es besteht aber doch für die gedanklich-systematische Erfassung und Einordnung des Problems ein erheblicher Unterschied zwischen den beiden Begründungen der Rechtmäßigkeit des Verhaltens. Wenn man annimmt, daß die Teilnahme an einem legitimen Streik von vornherein etwas Erlaubtes ist, nimmt man ihr den Makel eines Unrechts, das erst eines Rechtfertigungs- oder Unrechtsausschließungsgrundes zu seiner Beseitigung bedarf.

3. Begründung durch Annahme einer unmittelbaren Wirkung der tariflichen Friedenspflicht

Eine unmittelbare Begründung aus dem Kollektivrecht wurde für das deutsche Arbeitsrecht erstmals von Dietz vertreten. Sie erklärt die Rechtmäßigkeit der individuellen Arbeitseinstellung beim Streik durch den Vorrang des Kollektivrechts. Zugleich erhellt sie die Rechtsnatur der Bindung des einzelnen durch die tarifliche Friedenspflicht. Dietz befaßt sich grundsätzlich mit der durch den Beschluß des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 28. Jan. 1955¹⁴ aufgeworfenen Problematik, insbesondere mit der These, daß die Arbeitsniederlegung aus Anlaß eines legitimen Streiks keine Verletzung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bedeutet; er untersucht die ganz neue unmittelbare Beziehung des Arbeitsverhältnisses nicht nur zu der kollektivrechtlichen Erscheinung des Arbeitskampfes, sondern überhaupt zum Kollektivrecht in allen seinen Formen, insbesondere auch zum Tarifrecht. So gelangt er zu dem Ergebnis, daß individuelle Arbeitseinstellung beim Streik rechtmäßig ist, wenn der Streik legitim ist, und daß der Streik nur dann legitim ist, wenn die Friedenspflicht nicht verletzt wird. Diese doppelte Einschränkung oder Einengung der Rechtmäßigkeit der individuellen Arbeitseinstellung beim Streik kennzeichnet die Rechtsnatur der Bindung des Einzelnen durch die tarifliche Friedenspflicht.

Dietz leitet seine Ansicht aus der Grundkonzeption der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ab: aus der Auffassung des Streiks als eines legitimen Mittels zur Einwirkung auf die kollektive Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Als Konsequenz aus der Grundkonzeption führt Dietz an: Ein tarifwidriger Streik ist kein legitimes Mittel, die Arbeitsverhältnisse zu gestalten. So ergibt sich aus der Friedenspflicht eine Grenze für die Legitimität des Streiks, und aus der Legitimität des Streiks ergibt sich eine Umgrenzung der Rechtmäßigkeit der individuellen Arbeitsniederlegung beim Streik. Der Kern dieser Ansicht ist die geschilderte gedankliche Brücke von der Friedenspflicht über die Legitimität des Streiks zur Rechtmäßigkeit der individuellen Arbeitseinstellung. Sie betont die Bindung des Einzelnen durch die tarifliche Friedens-

¹⁴ Rolf DIETZ, Streik zur Durchsetzung von arbeitsvertraglichen Ansprüchen, Festschrift f. Herschel, 1955, S. 47 ff.

¹⁵ BAG vom 25.1.1955 (GS 1/54, Vorlagebeschluß des 1. Senats 1 AZR 165/54): BAG 1, 291 = AP Nr. 1 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.

pflicht und begründet diese Bindung einleuchtend aus dem Kollektivrecht. Das Wesentliche ist also, daß hier die Arbeitsniederlegung nicht primär als Vertragsverletzung und Delikt betrachtet wird und erst durch einen Rechtfertigungsgrund oder Unrechtsausschließungsgrund den Unrechtscharakter verliert. Die Arbeitseinstellung des einzelnen Arbeitnehmers wird nicht grundsätzlich und regelmäßig als ein Unrecht angesehen, sondern im Falle eines legitimen Streiks als regelmäßig berechtigt, wobei wiederum die Legitimität des Streiks nicht als Ausnahmefall sondern als Regelfall erscheint.

Zusammenfassung

Die vorstehenden Ausführungen haben gezeigt, daß eine ausschließliche Begründung der Rechtmäßigkeit der individuellen Arbeitseinstellung beim Streik aus dem Individualrecht nicht tragfähig ist. Sie wird der Rechtsnatur der Bindung des Einzelnen durch die tarifliche Friedenspflicht nicht gerecht.

Die im Schrifttum bisher unternommenen Begründungsversuche auf individualrechtlicher Grundlage haben zwar insofern einen richtigen Ausgangspunkt, als sie unmittelbar an die individuelle Arbeitseinstellung anknüpfen. Auch erscheint es auf den ersten Blick nicht nur naheliegend, sondern geradezu geboten, Individualverhalten nach Individualrecht zu beurteilen. Aber die Blickfeldeingengung auf das Individualrecht erlaubt keine befriedigende Problemlösung. Sie führt in allen Fällen zu künstlichen Konstruktionen ohne Überzeugungskraft.

Die Begründung mit einer Vertragsinterpretation führt künstliche Vertrags-elemente ein, die den Rahmen einer bloßen Interpretation sprengen; man kann auch kaum mehr von einer bloßen Ergänzung des Vertragsinhaltes sprechen, die unter Berücksichtigung seines Sinnes und Zweckes und des in den Vertragsbestimmungen zum Ausdruck kommenden Parteiwillens nach der Rechtsprechung noch zulässig wäre¹⁶; ergänzende Auslegung muß stets den vorhandenen Vertrag als Ausgangspunkt und Grenze berücksichtigen, sie kann nach herrschender Ansicht niemals zur Erweiterung des Vertragsgegenstandes, zur Abänderung oder Einschränkung des erklärten Vertragswillens, also zu einer

¹⁶ So insb. BGH 9, 277, 278, LM (D) Nr. 1, 2 früher schon RG 88, 416; 92, 320 und 420.

Umänderung des Vertrages führen¹⁷. Man kann nicht eine künstlich und willkürlich in den Vertrag eingeführte Bestimmung als dem Vertrag innewohnend ("immanent") erklären. Daran scheitert die Begründung aus dem Individualrecht mit einer ihre Grenzen überschreitenden Vertragsinterpretation. Ganz ebenso verhält es sich mit einem anderen Versuch einer Begründung aus dem Individualrecht, der sich an das Kollektivrecht anlehnt, nämlich mit der Konstruktion eines Unrechtsausschließungsgrundes. Dieser Versuch einer Begründung der Rechtmäßigkeit der individuellen Arbeitseinstellung beim Streik hat zwar etwas Bestechendes an sich, weil er Tatbestandsmäßigkeit und Rechtswidrigkeit scharf unterscheidet und erstere bejaht, letztere verneint. Aber die Begründung gelingt nicht unter Beschränkung auf das Individualrecht; sie greift vielmehr, ohne es eigentlich zu wollen, auf die unmittelbare Wirkung der tariflichen Friedenspflicht zurück.

Die Theorie von Dietz, der die Bindung des Einzelnen durch die tarifliche Friedenspflicht betont und diese Bindung einleuchtend aus dem Kollektivrecht begründet, läßt nur eine Frage offen, nämlich die Frage, wie die Friedenspflicht, die doch nicht zu den normativen sondern nur zu den obligatorischen Bestandteilen des Tarifvertrages gehört, über die schuldrechtlich gebundenen Vertragspartner des Tarifvertrages hinaus auf die Partner der Einzelarbeitsverträge wirken kann.

4. Abschnitt: Die Problematik der unmittelbaren Wirkung der tariflichen Friedenspflicht

Die Betrachtung der Friedenspflicht im Wandel der Rechtsauffassung, die daran anschließende Untersuchung der Bedeutung der Legitimität des Streiks für das Einzelarbeitsverhältnis und die theoretische Analyse der Bindung des Einzelnen durch die tarifliche Friedenspflicht führten uns von drei verschiedenen Seiten her zu der Problematik der unmittelbaren Wirkung der tariflichen Friedenspflicht. Wir stießen bei der Einzeluntersuchung jeder der Fragen immer wieder auf das Grundproblem, wie eine unmittelbare Wirkung der tariflichen Friedenspflicht auf das Einzelarbeitsverhältnis überhaupt möglich ist. Die Schwierigkeiten und Hindernisse für die Lösung dieser Frage traten

¹⁷ So z.B. BGH NJW 57, 709 und BGH 9, 278; früher auch RG 87, 213; 92, 421, 129, 88.

überall zutage. Wir sahen die Konstruktionsversuche immer wieder mit überlieferten Grundvorstellungen des Arbeitsrechts, des Schuldrechts, ja des Privatrechts überhaupt kollidieren, ohne daß bisher eine restlose befriedigende Harmonisierung gelungen wäre. Es ist daher notwendig, das eigentliche Kernproblem nochmals zusammenfassend herauszustellen, das alle Teilfragen berührt und ihre Lösung problematisch macht. Das Kernproblem und seine Lösung zeigt einen dreifachen Aspekt, eine dreifache Wurzel: die Problematik ergibt sich aus der Struktur des Tarifvertrages, aus dem Verhältnis des Kollektivrechts zum Individualrecht und aus der Natur der tariflichen Friedenspflicht. Im ersten Problemkreis nimmt die sog. Verbandstheorie eine zentrale Stellung ein.

A. Die Problematik aus der Struktur des Tarifvertrages

Die Problematik aus der Struktur des Tarifvertrags mündet in zwei Teilprobleme ein, deren gemeinsamer Hintergrund das Problem der Obligation ist. Hier begegnen wir dem fundamentalen Kernsatz des Schuldrechts, daß ein Schuldverhältnis zwischen Gläubiger und Schuldner besteht und grundsätzlich nicht über diese Relation hinausreicht.

Eine Wirkung des Schuldverhältnisses gegenüber dritten Personen findet nur noch ausnahmsweise statt, so namentlich in den Fällen der §§ 571, 556 Abs. 3, 606 Abs. 4, 809, 822, 851 BGB und im Fall der Konkursanfechtung (§ 29 KO). Da durch das Schuldverhältnis grundsätzlich nur die Parteien gebunden sind, ergibt sich als erstes Teilproblem die Frage, wer als Partei des Tarifvertrages gebunden ist. Die Frage beantwortet sich de lege lata nach deutschem Recht sehr einfach:

Die Tarifvertragspartner, also die Arbeitgeberverbände oder Arbeitgeber und die Arbeitnehmerverbände. Nur zwischen ihnen besteht die Obligation, das Schuldverhältnis. Es könnte allerdings auch anders sein: nämlich dann, wenn die genannten Partner nicht im eigenen Namen sondern als Stellvertreter (Repräsentanten) der einzelnen Verbandsmitglieder aufträten oder sowohl im eigenen wie auch zugleich im fremden Namen. Der Blick auf das amerikanische Recht zeigt eine solche Möglichkeit und eröffnet damit für das deutsche Recht ein rechtspolitisches Problem unter dem Gesichtspunkt der Rechtsvereinheitlichung. Wenn man nun aber zumindest de lege lata eine solche Repräsentation verneint, dann ergibt sich das neue Teilproblem der Drittwirkung der Obli-

gation, für die das bürgerliche Recht immerhin Vorbilder enthält, wenn auch nur ausnahmsweise und vereinzelt. De lege ferenda erscheint es durchaus möglich, daß im deutschen Arbeitsrecht eine solche Durchbrechung des Relativitätsgrundsatzes geschaffen wird. Vereinzelt sind übrigens solche Konstruktionsversuche ¹ bereits im Arbeitsrecht aufgetaucht und haben in Theorien ihren Niederschlag gefunden, und zwar mit Geltungsanspruch für das positive Recht ². Wir können uns diesen Konstruktionsversuchen nicht anschließen, wir bekennen uns vielmehr zu der im deutschen Rechtsbereich herrschenden Verbandstheorie, wonach die Verbände nur im eigenen Namen Tarifverträge abschließen und nicht im Namen der angeschlossenen Mitglieder. Wir halten auch an der überlieferten Struktur des Tarifvertrages fest, der nach bisher herrschender Lehre und Praxis einen obligatorischen Teil und einen normativen hat, wobei nur der normative die einzelnen Vertragspartner bindet. Wir rechnen der herrschenden Lehre und Praxis folgend die Friedenspflicht zum obligatorischen Teil des Tarifvertrages. Wir lehnen die Versuche ab, mit diesen Thesen zu brechen, um dadurch eine Lösung der Problematik der Unmittelbarkeitswirkung zu finden. Wir beschränken uns darauf, die Problematik aus der Struktur des Tarifvertrages aufzuzeigen, und versuchen im folgenden zu einer Lösung vorzudringen, die grundlegende Vorstellungen des deutschen Arbeitsrechts, wie z.B. die Verbandstheorie, nicht unnötig über Bord wirft.

B. Die Problematik des Verhältnisses von Kollektivrecht und Individualrecht

Die Problematik des Verhältnisses von Kollektivrecht und Individualrecht mündet wie die Problematik aus der Struktur des Tarifvertrages in zwei Teilprobleme ein. Das erste Teilproblem ist die Frage, welcher Normenbereich den Vorrang genießt, das Kollektivrecht oder das Individualrecht. Es handelt sich hier um ein Problem, das in abgewandelter Gestalt auch in anderen Bereichen der Rechtswissenschaft auftritt, nämlich in der Lehre von der Gesetzes- und Anspruchskonkurrenz einerseits ³ und im internationalen Privatrecht anderer-

¹ Vgl. RADKE Arb.u.R. 1956 S.275 ff.; RAMM, Parteien des Tarifvertrages, S.69 ff., 96 ff.; BETTERMANN JZ 1951, S. 321 ff.

² Vgl. HERSCHEL, JZ 1952, S.26.

³ Das Problem der innerstaatlichen Normenkollision wurde in Deutschland grundlegend bearbeitet von drei Autoren: LENT; Die Gesetzeskonkurrenz im bürgerlichen Recht und Zivilprozeß, 2 Bände, Leipzig 1912 1916; . . .

seits ⁴. Wir folgen hier der in Wissenschaft und Rechtsprechung herrschenden Meinung, wonach bei einer Kollision des Kollektivrechts und des Individualrechts das Kollektivrecht Vorrang hat. Dies hat der Große Senat des BAG in seinem Beschluß vom 28.1.1955 überzeugend begründet. Er stellt im Anschluß an das Schrifttum ⁵ fest, daß bei der angeblich nicht behebbaren Kollision zwischen Arbeitskämpfrecht und Arbeitsvertragsrecht einer der beiden Rechtskreise Vorrang haben müsse ⁶ und räumt diesen Vorrang dem Kollektivrecht ein ⁷. Er sagt ausdrücklich:

"Die streikweise Arbeitsniederlegung darf daher nicht individualrechtlich gesehen werden, sie ist im kollektiven Zusammenhang zu betrachten. Das Handeln des Arbeitnehmers, ist nicht in seiner Vereinzelung, nicht als Individualhandeln, sondern als Kollektivhandeln als Mitglied seiner Gruppe zu bewerten, der er durch seine Streikbeteiligung angehört" (S. 304). Er betont, daß "die Einzelhandlung keinerlei selbständige Bedeutung hat, vielmehr in der Kollektivhandlung aufgeht" (S. 304). Nach seiner Meinung sind "Streik und Streikbeteiligung in diesem Sinne ausschließlich kollektivrechtliche Größen" (S. 305).

Trotz dieser eindeutigen Feststellung vermeidet es der Große Senat aber, sich ausdrücklich zu dem Grundsatz "Kollektivrecht oder Verbandsrecht geht vor Vertragsrecht" zu bekennen ⁸. Eine solche Stellungnahme erscheint ihm überflüssig, und sie führt in der Tat nicht weiter. Denn auch bei Bejahung des Vorrangs des Kollektivrechts ist die Problematik nicht behoben. Es ergibt sich nämlich sofort das zweite Problem, wie ein Vorrang des Kollektivrechts sich

³ . . . Rudolf SCHMIDT: Die Gesetzeskonkurrenz im bürgerlichen Recht, München 1915; Rolf DIETZ: Anspruchskonkurrenz bei Vertragsverletzung und Delikt, Bonn 1934, insb. S. 9 ff.

⁴ Das Problem der Normenkollision und des Normenvorranges tritt im internationalen Privatrecht als sog. Lehre von der Kollision der Gesetze auf (Enneccerus-Nipperdey, Allg. Teil des bürgerlichen Rechts, 14. Aufl., Tübingen 1952, S. 238). Das Problem wird hier durch sog. Kollisionsvorschriften gelöst (ebenda S. 240). Das Problem wurde vom Standpunkt der türkischen Kollisionsnormen behandelt durch BIRSEN (Droit international privé, 1939 in "La vie juridique des peuples, 7: Turquie, 386-401) und SALEM in Répertoire VII, 228-285.

⁵ Besonders BULLA, Festschrift für Nipperdey, S. 163 ff.

⁶ Entscheidung des BAG 1, S. 303.

⁷ Ebenda S. 291/292, 304/305.

⁸ Entscheidung des BAG 1, S. 305, Nr. 5.

auswirkt, ob er ausreicht, eine Fernwirkung der dem schuldrechtlichen Teil des Tarifvertrages angehörenden Friedenspflicht auf den Einzelarbeitsvertrag zu begründen. Diese Frage wird von uns verneint. Wir sehen daher in der Vorrangtheorie noch keine Lösung. Die Vorrangtheorie reicht unserer Ansicht nach nicht aus, um die Probleme der unmittelbaren Wirkung der tariflichen Friedenspflicht auf das Einzelarbeitsverhältnis zu lösen. Eine Lösung ergibt sich vielmehr erst aus einer Berücksichtigung der Natur der tariflichen Friedenspflicht.

C. Die Problematik der Natur der tariflichen Friedenspflicht

Die Problematik der tariflichen Friedenspflicht erwächst aus älteren und neueren arbeitsrechtlichen Grundvorstellungen in Überlagerung zur Kollision zweier Normenbereiche. Wenn wir dem Kollektivrecht den Vorrang einräumen und den Streik nur aus kollektivrechtlicher Sicht beurteilen, um eine einheitliche Beurteilung zu ermöglichen, dann müssen wir folgerichtig auch bei der Beurteilung der Auswirkung der tariflichen Friedenspflicht auf das Einzelarbeitsverhältnis ebenso vorgehen. Wenn eine Arbeitsniederlegung in einer individualrechtlich verbindlichen Weise vom Kollektivrecht her legalisiert werden kann, dann muß ebenso eine Verletzung der Friedenspflicht in einer individualrechtlich verbindlichen Weise sich auf das Einzelarbeitsverhältnis auswirken. Dies kommt in der Entscheidung des Großen Senats dadurch zum Ausdruck, daß hier die Legitimität stärker betont wird. Wer aus dem Kollektivrecht eine Berechtigung zur Arbeitsniederlegung ableitet, muß gegen sich auch eine aus der Friedenspflicht resultierende Arbeitspflicht gelten lassen. Er ist also im Einzelarbeitsverhältnis ebenso kollektivrechtlich verpflichtet wie berechtigt. Mithin sind aus dem Tarifvertrag nicht nur, wie schon bisher allgemein anerkannt, die Tarifvertragsparteien als solche verpflichtet, sondern auch die Verbandsmitglieder. Dies ist unter Aufrechterhaltung der Verbandstheorie durchaus denkbar, wenn wir zwar nur die Verbände als Vertragspartner und damit als unmittelbar verpflichtet ansehen, aber einen Reflex der die Verbände belastenden kollektiven Friedenspflicht auf das Einzelarbeitsverhältnis annehmen. Dadurch entsteht keine individuelle Friedenspflicht, wie auch beim sog. Reflexrecht der staats- und verwaltungsrechtlichen Literatur kein subjektives Recht entsteht, vielmehr nur ein Reflex objektiven Rechts. Trotzdem kann von einer unmittelbaren Wirkung der tariflichen Friedenspflicht auf das Einzelarbeitsverhältnis gesprochen werden. Die Verpflichtung zur Arbeit

resultiert aus dem Individualrecht, ein Verbot der Arbeitsniederlegung ergibt sich aus der nicht vorhandenen Berechtigung hierzu, die nur aus legitimen Streik unter Wahrung der Friedenspflicht abgeleitet werden könnte. So sind sowohl die Tarifvertragspartner wie auch ihre Mitglieder an die Friedenspflicht gebunden, erstere aus dem Tarifvertrag, letztere aus dem Einzelarbeitsvertrag, der nicht durch legitimen Streik durchbrochen ist. Damit gelangen wir zur Anerkennung einer Doppelnatur der tariflichen Friedenspflicht mit obligatorischer Bindung der Verbände und Reflexwirkung auf die Mitglieder der Verbände⁹. Diese Reflexwirkung ist insofern unmittelbar, als sie nicht aus der Verpflichtung der Verbände fließt, sondern ebenso direkt wie diese aus dem objektiven Recht.

Die Theorie der Doppelnatur der tariflichen Friedenspflicht erklärt somit deren unmittelbare Wirkung auf Verbände und Mitglieder, ohne daß die Verbandstheorie aufgegeben zu werden braucht. Die Verbandstheorie wird nur erweitert, ergänzt, modifiziert, bleibt aber in ihrem Kern erhalten. Ähnlich verhält es sich mit der Vorrangtheorie, die wir zwar anerkannt, aber als nicht ausreichend erklärt haben. Nicht der Vorrang des Kollektivrechts vor dem Individualrecht, sondern nur sein Reflex auf das individualrechtlich geregelte und gebundene Einzelarbeitsverhältnis erklärt die unmittelbare Wirkung der tariflichen Friedenspflicht auf das Einzelarbeitsverhältnis. Wir brauchen zu dieser Erklärung keine Preisgabe oder Grenzverschiebung der überkommenen Bereiche des Tarifvertrags, nämlich des schuldrechtlichen und des normativen Teils. Die tarifliche Friedenspflicht bleibt Bestandteil des obligatorischen Teils, wirkt aber durch die Doppelnatur als Reflex auf das Einzelarbeitsverhältnis, wie wenn es sich um einen Bestandteil des normativen Teils des Tarifvertrags handeln würde. Es ist aber nicht nötig, neue Pflichten aus einem normativen Teil zu begründen, weil diese ja schon aus dem Einzelarbeitsvertrag sich ergeben. Es verbleibt also bei der Scheidung des normativen und des schuldrechtlichen Teils des Tarifvertrags und bei der ausschließlichen Zutei-

⁹ Die Annahme einer "Doppelnatur" ist nicht willkürlich. Sie findet sich auch anderweitig im rechtswissenschaftlichen Schrifttum. So namentlich z.B. bei der Lehre vom Prozeßvergleich, bei dem die herrschende Meinung im Zivilprozeß wie auch im verwaltungsgerichtlichen Verfahren eine Doppelnatur behauptet (RGZ 129, 43; BGH 16, 390; ROSENBERG, Lehrbuch des deutschen Zivilprozeßrechts, 8. Aufl., § 128 III, 1, S. 595; SCHÖNKE-SCHRÖDER-NIESE, Lehrbuch des Zivilprozeßrechts, neu bearbeitet von Horst Schröder und Werner Niese, 8. Aufl., S. 183.

lung der tariflichen Friedenspflicht zum schuldrechtlichen Teil. Zur Erklärung der unmittelbaren Wirkung der tariflichen Friedenspflicht auf das Einzelarbeitsverhältnis genügt der Reflex des vorrangigen Kollektivrechts auf das Individualrecht in Verbindung mit einer modifizierenden Erweiterung der Verbandstheorie. Das Ergebnis der unmittelbaren Wirkung deckt sich mit dem türkischen Recht, weil in der Türkei neben den KAV-Parteien auch deren Mitglieder umfassend und unmittelbar der kollektivvertraglichen Friedenspflicht unterworfen sind; da in der Türkei das Arbeitsrecht öffentlich-rechtlichen Charakter hat, fügt sich eine individuelle Friedenspflicht in die türkische Rechtsordnung harmonisch ein. Wenn wir also eine Lösung finden, die trotz der Verschiedenheit der Rechtssysteme eine unmittelbare Wirkung der Friedenspflicht auf das EaV ausreichend begründet, liefert uns die Rechtsvergleichung eine Stütze für die Annahme einer unmittelbaren Wirkung der Friedenspflicht nach deutschem Recht. Wenn wir die unmittelbare Wirkung innerhalb des deutschen Arbeitsrechts als Reflex erklären, ist sie mit der Verbandstheorie nicht unvereinbar, die ja weiter nichts besagt, als daß die Verbände Vertragspartner des Tarifvertrags und als solche gebunden sind. Sie schließt eine darüber hinausgehende Fernwirkung und einen Reflex des Kollektivrechts auf das Individualrecht nicht aus. Der Vorrang des Kollektivrechts aber braucht nicht stärker betont zu werden, als es in der Entscheidung des Großen Senats von 1955 geschah. Denn wir wollen diesen Vorrang nicht zur alleinigen Erklärungsgrundlage machen. Die Annahme eines Reflexes schließt eine Lücke der vorhandenen theoretischen Konstruktionen und hält sich im Rahmen der Rechtsvergleichung und der in der ausländischen Rechtsliteratur vorgezeichneten Gedankengänge. Die Annahme eines Reflexes gerät nicht in Widerspruch zur Grundkonzeption der Verbandstheorie, die in allen vergleichbaren Rechtsgebieten herrscht und an der schuldrechtlichen Natur der Friedenspflicht und ihrer Verbindlichkeit für die Vertragsparteien festhält. Sie rechtfertigt die unmittelbare Wirkung wie in allen diesen Gebieten ohne Preisgabe der Verbandstheorie. Sie ersetzt die positivrechtliche Regelung, die in der Türkei und in Schweden die unmittelbare Wirkung herbeiführt. Sie macht auch die Vorschaltung einer Vertragsgemeinschaft entbehrlich, wie sie die Schweiz benützt, um eine unmittelbare Wirkung der tariflichen Friedenspflicht zu begründen; wir brauchen den Umweg über eine solche Vertragsgemeinschaft nicht, insbesondere nicht eine Auferlegung von Pflichten auf die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch eine Vertragsgemeinschaft; wir lassen nicht neue zusätzliche Pflichten aus den schuldrechtlichen (obligatorischen) Bestimmungen

des Gesamtarbeitsvertrages fließen, sondern wir begnügen uns mit der Annahme eines Rechtsreflexes. Diese Annahme erspart uns auch die in Amerika eingeführte erweiterte Normsetzungsbefugnis der Vertragsparteien und die Repräsentation der Einzelnen durch die Verbände, die als Repräsentanten Pflichten der Vertretenen begründen. Es kann für unsere Konstruktion dahingestellt bleiben, ob die Normsetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien sich aus deren Autonomie oder aus staatlicher Delegation ergibt. Denn es kommt auf die Normsetzungsbefugnis überhaupt nicht an, sondern nur auf die Natur der Friedenspflicht. Die Doppelnatur der Friedenspflicht, die sowohl die Verbände und nur sie als Vertragspartner bindet, als auch eine Reflexwirkung auf das Einzelarbeitsverhältnis auslöst, ist eine hinreichende Erklärung für die unmittelbare Wirkung der Friedenspflicht, für den Einfluß der tariflichen Friedenspflicht, auf die einzelvertraglichen Pflichten und deren Aufhebbarkeit. Damit sind alle Schwierigkeiten der bisherigen Lösungsversuche umgangen; zu denken wäre hier namentlich an die von der herrschenden Lehre abgelehnte Vertrags- und Kumulationstheorie sowie an die ebenfalls abgelehnte Annahme eines Vertrages zu Lasten Dritter; wir brauchen uns also mit den dazu neu vorgebrachten Argumenten nicht auseinanderzusetzen. Denn wir unternehmen gar nicht den Versuch, eine unmittelbare Wirkung der Friedenspflicht auf das Einzelarbeitsverhältnis mit Mitglieds-Verpflichtungen der Verbandsmitglieder begründen zu wollen.

Mithin widerstreitet die Annahme eines Reflexes weder der Verbandstheorie noch der Struktur des Tarifvertrags, die den Tarifvertrag in einen normativen und einen schuldrechtlichen Teil aufgliedert unter Einordnung der Friedenspflicht in letzteren.

Eine solche Lösung der Problematik drängt sich geradezu auf, wenn sie auch nicht unmittelbar aus dem Gesetz begründet werden kann. Aber auch die Leitsätze der Entscheidung des Großen Senats von 1955 entbehren einer unmittelbaren Begründung aus dem Gesetz.

Von hier aus ergibt sich auch eine Lösung naheliegender Randprobleme wie namentlich der Fragen nach der Rechtsstellung der Außenseiter und der Rechtslage bei wildem Streik.

Unter einem wilden Streik versteht man einen Streik, der von keiner Gewerkschaft autorisiert ist ¹⁰. Ein solcher Streik ist im kollektivrechtlichen Bereich illegitim. Er kann also auch die individuelle Arbeitseinstellung nicht legalisieren.

Der Außenseiter ¹¹ ist vom Tarifvertrag nicht erfaßt, sofern dieser nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden ist. Sein Verhalten kann also auch nicht durch Reflexwirkung aus dem Kollektivrecht legalisiert werden.

5. Abschnitt: Abschließende Zusammenfassung der Bedeutung der Friedenspflicht für das Einzelarbeitsverhältnis

Wenn wir abschließend die Bedeutung der Friedenspflicht für das Einzelarbeitsverhältnis zusammenfassen wollen, müssen wir grundsätzlich zwei rechtliche Situationen unterscheiden, deren eine man als die positive und deren andere man als die negative bezeichnen könnte: Die Rechtslage bei Wahrung der tariflichen Friedenspflicht und die bei Verletzung der tariflichen Friedenspflicht.

A. Die Rechtslage bei Wahrung der tariflichen Friedenspflicht

Nach der Suspendierungstheorie ruhen bei Wahrung der tariflichen Friedenspflicht im Rahmen eines legitimen Streiks die arbeitsvertraglichen Pflichten, so daß eine Verletzung des Arbeitsvertrages durch die individuelle Arbeitsniederlegung nicht in Betracht kommt. Deshalb werden auch nicht die sich bei einem Vertragsbruch ergebenden Rechtsfolgen ausgelöst. Ist der Streik kollektivrechtlich legitim, dann entfällt, auch wenn er ohne Kündigung des Arbeitsverhältnisses durchgeführt wird, jede Haftung der einzelnen wegen der Verweigerung der Arbeitsleistung. Das bedeutet, daß der Arbeitgeber weder Schadensersatz von dem streikenden Arbeitnehmer fordern, noch das Arbeitsverhältnis wegen Vertragsverletzung unter dem Gesichtspunkt eines wichtigen Grundes fristlos kündigen kann. Das gleiche gilt von der Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers, die ebenfalls suspendiert wird. Das Arbeitsverhältnis bleibt

¹⁰ NIKISCH, Arbeitsrecht II, 2. Aufl. S. 87.

¹¹ NIKISCH, Arbeitsrecht II, 2. Aufl. S. 489, HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch II, 6. Aufl. S. 178.

als solches bestehen und lebt nach Beendigung des Streiks durch Wiederaufnahme der Arbeit wieder voll auf. Diese Rechtslage führt nicht unbedingt dazu, daß der Arbeitgeber an die Arbeitsverträge mit den streikenden Arbeitnehmern gebunden zu bleiben braucht. Nach den Grundsätzen der Kampfparität und der Freiheit der Wahl der Kampfmittel berechtigt vielmehr der von einer Gewerkschaft ohne fristgemäße Kündigung des Arbeitsverhältnisses durchgeführte Streik um die Arbeitsbedingungen die bestreikten Arbeitgeber, im Wege der kollektiven Abwehraussperrung die Arbeitsverhältnisse der streikenden Arbeitnehmer fristlos zu lösen ¹ und dies ist eine Besonderheit des deutschen Rechts ². Ebenso wie die Arbeitnehmer von dem Streik als Arbeitskampfmittel Gebrauch machen dürfen, kann auch der Arbeitgeber das für seine Seite in Betracht kommende Arbeitskampfmittel der Aussperrung anwenden. Beide Kampfmittel unterliegen dem Grundsatz der Kampfparität. Trotzdem ist ihre Behandlung im deutschen Recht verschieden. Das eine Kampfmittel, nämlich der Streik, hat nur eine Suspendierung zur Folge, das andere Kampfmittel, nämlich die Aussperrung kann auch eine Lösung des Arbeitsverhältnisses herbeiführen ³.

¹ BAG 1, S. 292 und S. 308 ff. (Leitsatz 6 und Gründe II).

² So auch P. HORION: "Streik und Aussperrung", Boldt-Durand, S. 71. Die Besonderheit des deutschen Rechts besteht darin, daß der Arbeitgeber als Antwort auf den Streik der Belegschaft eine Gesamtlösung des Arbeitsverhältnisses durch Kollektivakt vornehmen kann, ohne daß es einer Kündigung der Arbeitsverträge bedarf. Eine solche "Abwehraussperrung" ist z.B. im türkischen Recht unzulässig. In der Türkei hat der Arbeitgeber nur das Mittel der individuellen Kündigung nach den Vorschriften des Obligationenrechts und des Arbeitsgesetzes. Eine solche Kündigung ist zwar grundsätzlich aus jedem beliebigen Grunde möglich, aber wenn sie gegenüber streikenden Arbeitnehmern ausgesprochen wird, dann wird sie kollektivrechtlich als Aussperrung gewertet und dementsprechend individualrechtlich nur beschränkt zugelassen. Sie kann dann nicht aus jedem beliebigen Grunde ausgesprochen werden, sondern nur aus den in den obigen Gesetzen ausdrücklich genannten Gründen. Außerdem ist eine Kündigung ohne Angabe von Gründen unzulässig, wenn es sich um streikende Arbeitnehmer handelt. Diese Grundsätze haben sich in der Türkei im Anschluß an den sog. Kavel-Streikfall (vom 28. Jan. bis 3. März 1963) entwickelt, ohne bisher gesetzlich fixiert zu sein. Es handelt sich also vorerst um ungeschriebenes Recht, das im Begriff steht, sich zu Gewohnheitsrecht zu entwickeln.

³ Da nach deutschem Recht die Aussperrung eine Lösung des Arbeitsverhältnisses herbeiführen kann, hat der Arbeitgeber in Deutschland die Möglichkeit den Streik für die Streikenden riskant zu machen. Wenn der Arbeitgeber weder ein individuelles Recht fristloser Kündigung noch ein kollektives Recht der fristlosen Aussperrung hätte, dann wäre er allein durch den Streik mit einem wirtschaftlichen Risiko belastet. Um dies zu vermeiden, hat man in Deutschland dem Arbeitgeber die Möglichkeit der Lösung des Arbeitsverhältnisses gegeben. Anders in der Türkei. Hier hat die Aussperrung wie . . .

B. Die Rechtslage bei der Verletzung der tariflichen Friedenspflicht

Hier ist anschließend zu untersuchen, wie die individuelle Arbeitseinstellung ohne vorherige Kündigung im Falle einer Verletzung der tariflichen Friedenspflicht - also bei einem illegitimen Streik - zu beurteilen ist. Es sind die aus dem Kollektivrecht bei einem illegitimen Streik in Verbindung mit dem individualrechtlich zu bewertenden Arbeitsvertragsbruch sich ergebenden Folgen. Hier ist die Verletzung der tariflichen Friedenspflicht zugleich Arbeitsvertragsbruch. Die Arbeitsniederlegung ohne fristgerechte Kündigung ist hier nicht anders zu beurteilen, als vor dem Beschluß des Großen Senats des BAG vom 28.1.1955. Ist der gewerkschaftliche Streik rechtswidrig und wird ohne Kündigung des Arbeitsverhältnisses gestreikt, ergeben sich die Folgen eines Arbeitsvertragsbruches; der Arbeitgeber kann also jedem einzelnen Arbeitnehmer fristlos kündigen. Schadensersatzpflichtig sind zunächst die Tarifparteien. Die Schadensersatzpflicht der einzelnen, welche die Arbeit unter ihrer eigenen Verantwortung vertragswidrig und rechtswidrig niedergelegt haben, kann im Einzelfall hinzukommen. Grundsätzlich haftet der einzelne Arbeitnehmer, der unter Verletzung der tariflichen Friedenspflicht die Arbeit niedergelegt, unter dem Gesichtspunkt der Leistungsstörung (Verzug oder positive Vertragsverletzung nach Maßgabe der §§ 280, 286, 325, 326 BGB). Die Leistungsstörung bewirkt Schadensersatzpflicht. Voraussetzungen der Haftung sind Rechtswidrigkeit und Schuld. Wer ohne ordentliche Kündigung am tarifwidrigen Streik teilnimmt, handelt rechtswidrig. Zweifelhaft ist nur die Schuld. Wer die Tarifwidrigkeit nicht kennt und auch nicht hätte kennen müssen, den trifft kein Schuldvorwurf. Er ist daher von Haftung frei. Wer die Tarifwidrigkeit erkennen konnte, handelt schuldhaft und macht sich durch seine Streikbeteiligung schadensersatzpflichtig ⁴. Nach der Anerkennung der Bindung der einzelnen mit der tariflichen Friedenspflicht fragt es sich aber, ob die Haftung durch vorherige fristgerechte Kündigung des Arbeitsverhältnisses vermieden werden kann. Es handelt sich hier um sog. Streik- oder Massenkündigungen mit Kampfpzweck. Es besteht hier nach Wirksamwerden der Kündigung kein Arbeits-

³ ... der Streik nur die Wirkung der Suspendierung, nicht der Lösung. Da die Wirkung auf beiden Seiten gleich ist, bleibt die Kampfparität gewahrt.

⁴ Im übrigen ist nicht nur "subjektive", sondern auch "objektive" Fahrlässigkeit erforderlich. Das ergibt sich aus dem Hinweis des BGB auf "die im Verkehr erforderliche Sorgfalt" (BGB § 276, Abs. 1 Satz 2). Darin liegt ein objektives Maß für subjektive Schuld.

vertrag mehr, der verletzt werden kann. Damit entfällt die Grundlage für eine Haftung aus Einzelarbeitsvertrag. Dies war bis zur Entscheidung des Großen Senats des BAG vom 28.1.1955 die herrschende Meinung ⁵, wurde jedoch nach der Entscheidung fragwürdig.

Zunächst kann schon eine Haftung wegen illegitimen Streiks in Frage kommen, die aus dem Tarifvertrag, also aus dem Kollektivrecht hergeleitet wird und nach der herrschenden Verbandstheorie die Tarifvertragsparteien, insbesondere die Gewerkschaften als Kontrahenten der Tarifverträge belastet. Darüber hinaus erscheint aber auch eine Haftung der Kontrahenten der Einzelarbeitsverträge möglich, zumal dann, wenn man in konsequenter Durchführung des Gedankenganges des Großen Senats des BAG der Frage der Kündigung keine Bedeutung für die Rechtmäßigkeit des Arbeitskampfes beimißt; wenn Legitimität ebenso ohne Kündigung wie mit Kündigung bestehen kann, dann auch Illegitimität mit wie ohne Kündigung ⁶. Die kollektivrechtliche Seite der Massenkündigung mit Kampfwert wurde von Hampel ⁷ weitgehend geklärt. Er hält die Streik- oder Massenkündigung für eine Kampfmaßnahme ⁸ und hält sie für unwirksam, wenn sie einen illegitimen Streik einleiten soll. Dazu kommt noch etwas anderes.

Der Streik ist gemeinschaftliche Arbeitseinstellung als Kampfmaßnahme und in der Absicht, nach siegreichem Ausgang des Kampfes die Arbeit wieder aufzunehmen. Demgemäß suspendiert der Streik die Pflichten aus einem noch fortbestehenden Arbeitsverhältnis, ohne dieses zu lösen. Wenn aber die Arbeitnehmer "kündigen" um zu streiken, wobei die Kündigung eine Kampfmaßnahme darstellt und wenn sie die "Kündigung" ernstlich als Kündigung aussprechen und meinen, dann ist das Arbeitsverhältnis bereits gelöst; dann handelt es sich also nicht mehr um Arbeitseinstellung bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis, mithin nicht um Streik; die Arbeitnehmer können dann gar

⁵ BAG 1, 291 ff. = AP Nr. 1 zu Art. 9 GG Arbeitskampf. Hier Begründung unter I 1 = BAG 1, S. 295/296. Dazu Herbert HAMPEL, RdA 1958, S. 449, insbes. S. 453 bis 455.

⁶ Schon NIPPERDEY hat betont, daß "arbeitsvertraglich einwandfreies Verhalten die Bewertung des Arbeitskampfes als kollektivrechtlich illegitim nicht ausschließt". NIPPERDEY, Lehrbuch S. 616.

⁷ HAMPEL, aaO., S. 454/455.

⁸ HAMPEL, ebenda im Anschluß an BAG vom 8.2.1957.

nicht mehr "streiken". Die Streikkündigung (Massenkündigung) ist also ein Widerspruch in sich, weil Streik und Kündigung in Wesen und Ziel verschieden sind. Die auf Suspendierung gerichtete Willenserklärung (die Streikerklärung) widerspräche der auf Auflösung gerichteten Willenserklärung (der Kündigungserklärung). Die Streik- oder Massenkündigung widerspricht daher dem Wesen des Streiks.

Lebenslauf

Am 11. November 1929 wurde ich in Kars/Türkei geboren. Mein Vater Musa Akcayli hat ein Export-Import-Geschäft.

In Kars besuchte ich die Volksschule und in Istanbul die Mittel- und Oberstufe des Lyzeums und legte die Reifeprüfung am Beyoglu-Lyzeum 1948 ab. Im selben Jahre immatrikulierte ich an der Universität Istanbul in der Fakultät für Rechtswissenschaft.

Nach 10semestrigem Jurastudium ging ich in die Schweiz wegen eines Musikstudiums und hörte aber gleichzeitig auch einige Fachvorlesungen als Gasthörer an der Universität Lausanne.

Im Jahre 1956 beendete ich an der Fakultät in Istanbul mein Studium und erhielt darüber mein Diplom mit dem Prädikat "gut".

1957 kam ich nach Deutschland um die Sprache zu lernen.

Während meines Aufenthalts in Deutschland war ich für einige türkische Firmen tätig und habe die vorliegende Dissertation angefertigt.

